

**ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL BURNOUT PARA ASEGURAR EL ÉXITO EN
LOS PROYECTOS**

Strategies for Preventing Burnout to Ensure Project Success

**MOLANO VARGAS DIANA MILENA
ALEJANDRA OLIVELLA TORRES**

**UNIVERSIDAD EAN
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS**

**TUTOR:
LEON VELASQUEZ ELIZABETH**

27 DE MAYO 2025

Resumen

El presente documento contiene datos e información importante para encontrar estrategias de prevención del burnout que aseguren el éxito en los proyectos, a partir de la investigación explicativa y descriptiva de este trabajo el cual hace parte de la unidad de estudios de Seminario de Investigación haciendo parte del programa de Posgrado Gerencia de Proyectos de la Universidad EAN.

De acuerdo con el tema principal se propondrán estrategias para mitigar el impacto del Burnout en líderes de proyectos, a partir de la identificación de características y causas de este en líderes de proyectos, así mismo se investigará y se dará a conocer las estrategias psicosociales en las empresas y como este impacta el tema principal burnout.

Los líderes de proyectos son particularmente vulnerables al burnout debido a la carga emocional, largas jornadas laborales, altas expectativas y la responsabilidad de tomar decisiones críticas para el éxito del proyecto (Maslach & Leiter, 2016).

Palabras clave: Calidad de la vida laboral, Proyectos, Impacto, Psicología de la comunicación.

Abstract

This document presents relevant data and information aimed at identifying burnout prevention strategies that contribute to project success. The research is both explanatory and descriptive in nature and forms part of the Research Seminar unit within the Graduate Program in Project Management at EAN University.

Based on the main topic, this study proposes strategies to mitigate the impact of burnout on project leaders, through the identification of its characteristics and root causes. Additionally, it explores and highlights psychosocial strategies implemented by organizations and how these influence the issue of burnout.

Project leaders are particularly vulnerable to burnout due to emotional strain, long working hours, high expectations, and the responsibility of making critical decisions that affect the success of a project (Maslach & Leiter, 2016).

Keywords: Quality of Work Life, Projects, Impact, Communication Psychology

TABLA DE CONTENIDO

1. Problema de Investigación	5
2. Objetivo general	8
2.1 Objetivos específicos	8
3. Justificación	8
4. Marco Teórico	10
5. Metodología	15
5.1 Población y muestra	16
5.2 Métodos de Recolección de Información	18
5.3 Técnicas de Análisis de Datos	18
6. Análisis y discusión de los resultados	20
7. Conclusiones	26
8. Referencias	27

1. Problema de Investigación

El fenómeno del *burnout* o agotamiento tiene como causa principal la sobrecarga laboral derivada de la imposición de plazos estrictos en el cumplimiento de las tareas asignadas, los altos niveles de expectativas y responsabilidad excesiva sin el respaldo adecuado (Maslach & Leiter, 2016). Esta sobrecarga laboral afecta a muchos trabajadores en diversas áreas, especialmente aquellos sectores con alta demanda como gestión de proyectos.

En este sentido, estudios como los de Shanafelt et al. (2012) muestran que el agotamiento laboral puede reducir la productividad y aumentar el ausentismo, lo que afecta negativamente la calidad y el desempeño de los proyectos, la falta de reconocimiento por el esfuerzo y los logros alcanzados puede generar una sensación de desmotivación, lo que aumenta el estrés. A esto se suman otros factores organizacionales como la falta de apoyo social, la escasa autonomía en la toma de decisiones y un entorno laboral que no favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional (Leiter & Maslach, 2004). Estos elementos al combinarse crean ciertas sensaciones o sentimientos emocionales y físicos en los empleados afectando el bienestar de los individuos y el rendimiento de la organización.

Los síntomas físicos más comunes incluyen fatiga crónica, insomnio y dolores musculares, los cuales se acompañan de una creciente desconexión emocional con el trabajo y con el equipo de compañeros (Maslach, 2003). Los empleados afectados por burnout suelen experimentar una pérdida de entusiasmo, motivación, aumentando la irritabilidad, ansiedad y una sensación de impotencia ante las demandas laborales (Shanafelt et al., 2012). En muchos casos los empleados empiezan a desarrollar actitudes de despersonalización, lo que implica una

tendencia a ver a los demás de manera distanciada o con indiferencia, afectando la dinámica grupal y el clima organizacional (Leiter, 2013). En este sentido, estudios como los de Shanafelt et al. (2012) muestran que el agotamiento laboral puede reducir la productividad y aumentar el ausentismo afectando negativamente la calidad y el desempeño de los proyectos.

El pronóstico de la situación es alarmante si no se toman medidas preventivas o correctivas adecuadas, puesto que si el burnout continúa sin ser gestionado las consecuencias pueden generar un círculo vicioso de estrés, bajo rendimiento, enfermedades físicas y mentales que impidan la toma de decisiones de manera efectiva y la falta de motivación para cumplir a cabalidad los plazos destinados para el desarrollo de los proyectos, contribuyendo a un fracaso parcial o total de este.

A nivel organizacional esto puede derivar en una cultura laboral tóxica donde la moral de los empleados se desploma y la calidad del trabajo se ve comprometida. Es allí, donde los líderes de proyectos quienes tienen una influencia clave para el éxito de los mismos no logran gestionar el estrés y el agotamiento, es probable que la productividad de todo el equipo se vea afectada, comprometiendo resultados globales en la organización.

El control pronóstico del problema radica en implementar estrategias efectivas de prevención y manejo del burnout. Es crucial que las organizaciones reconozcan la importancia de crear un entorno laboral saludable y apoyen a sus empleados, especialmente a los líderes de proyectos, en el manejo del estrés y la sobrecarga laboral (Leiter & Maslach, 2004). Esto puede lograrse mediante diversas estrategias, como la promoción de un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional, la delegación de tareas de manera efectiva y la implementación de

programas de bienestar y apoyo psicológico para los empleados (Maslach & Leiter, 2016).

Además, se debe fomentar la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva, así como reconocer los logros y esfuerzos de los empleados para que se sientan valorados. Los líderes deben ser capacitados para identificar los primeros signos de agotamiento en sí mismos y en su equipo, lo que permitirá intervenciones tempranas. En cuanto a la organización, se deben establecer prácticas de gestión del tiempo realistas y sostenibles, con un enfoque en la colaboración y el trabajo en equipo, para reducir la presión individual sobre los empleados.

A largo plazo la implementación de estas estrategias puede mejorar significativamente el bienestar general de los empleados, reducir el burnout y por ende, aumentar la efectividad y el éxito de los proyectos. La creación de un entorno laboral saludable no solo contribuirá a mejorar la salud mental y física de los trabajadores, sino también a fortalecer la competitividad y sostenibilidad de la organización.

¿Cómo las estrategias de prevención del burnout contribuyen al éxito de los proyectos, tanto en términos de resultados como en la satisfacción de los empleados?

2. Objetivo general

Proponer estrategias para mitigar el impacto del Burnout en líderes de proyectos.

2.1 Objetivos específicos

Identificar las características del burnout y las causas del mismo en líderes de proyectos.

Proponer estrategias de manejo en el entorno psicosocial que permita a estos profesionales reducir el impacto del burnout en su desempeño y en el éxito de los proyectos.

3. Justificación

El presente documento está enfocado en proponer estrategias para mitigar el impacto del Burnout en líderes de proyectos el cual resulta provechoso dado el creciente estrés y el alto nivel de demandas que enfrentan desde sus roles en el desempeño de sus funciones. Las organizaciones necesitan encontrar maneras efectivas de prevenir este fenómeno para mejorar tanto el bienestar de los empleados como el rendimiento organizacional. Dado que el burnout afecta directamente la productividad y el éxito de los proyectos, este estudio proporciona soluciones prácticas para un problema que ha sido de tiempo atrás y que ha escalado dentro de los entornos laborales modernos debido a la importancia actual del bienestar mental y físico del componente humano dentro de la organización.

Según la OMS la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Cuando el componente humano de una organización sufre de burnout tiende a repercutir en su calidad de vida, tanto en el ámbito personal como profesional. Abordar el burnout en líderes de proyectos tiene una alta relevancia social, ya que contribuirá a crear ambientes laborales más saludables y sostenibles, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y por ende, sus relaciones interpersonales y su bienestar general. Las soluciones propuestas también podrían fomentar una cultura organizacional positiva.

Desde la información relacionada al burnout y sus consecuencias en el mundo social-laboral el análisis detallado y el enfoque sobre la línea de investigación adecuada nos permitirá encontrar acciones de mitigación para que las empresas mejoren el rendimiento de los líderes de proyectos, reduzcan el ausentismo y se incremente el buen clima laboral. Además, ayudará a evitar la rotación de personal, fortaleciendo la competitividad y sostenibilidad organizacional a largo plazo (ver imagen 1)

Ilustración 1
Grupo de Investigación

GRUPO DE INVESTIGACION UNIVERSIDAD EAN			
CAMPOS	GRUPOS	CATEGORIA	LINEAS DE INVESTIGACION
Emprendimiento y Gerencia	DIRECCIÓN & GESTIÓN DE PROYECTOS	A	· Modelos, metodologías y sistemas de gestión para la Gerencia de Proyectos. · Gestión de proyectos, estrategia y competitividad
	NELSON ANTONIO MORENO MONSALVE		
	COL0158995		

Elaborado por: <https://universidadean.edu.co/investigacion/grupos-de-investigacion>

En lo teórico, este estudio contribuye al campo del burnout enfocando específicamente en los líderes de proyectos, un grupo poco explorado en investigaciones previas y del cual se hace importante estudiar ya que el incremento del Burnout después de la pandemia se vio más reflejada, ofreciendo una nueva mirada sobre las interacciones entre factores individuales y organizacionales y su impacto en la salud emocional y el rendimiento. Esta investigación enriquecerá el conocimiento sobre las dinámicas de estrés laboral y gestión de proyectos, ampliando la relación que estas tienen entre sí.

Finalmente esta investigación servirá para ver la relevancia e importancia social en la actualidad en el componente humano, y precisamente en los líderes de proyectos donde la estabilidad emocional, mental y física de las personas corre riesgo, así mismo se pretende que esta investigación sirva de aporte, dato o instrumento para aplicar buenas estrategias de mitigación del burnout en líderes de proyectos y que así mismo la recolección de información sea eficaz y eficiente para posteriores investigaciones y mejorar la salud laboral y el rendimiento de los equipos de trabajo.

4. Marco Teórico

En los últimos años, el burnout se ha convertido en un tema crucial dentro del ámbito laboral, especialmente en profesiones que requieren de alta exigencia y responsabilidad, como es el caso de los líderes de proyectos. Este fenómeno, que inicialmente se asoció principalmente con trabajadores del sector de la salud o el servicio social, ha sido identificado en muchas otras áreas profesionales, incluidas las organizaciones que gestionan proyectos de diversa índole.

Varios estudios han documentado cómo el burnout afecta tanto la salud mental de los líderes como el desempeño y éxito de los proyectos que lideran. El Informe de Salud Mental Global de la OMS (Organización Mundial de la Salud) señala que la fatiga mental crónica está directamente vinculada con un menor rendimiento laboral, baja satisfacción en el trabajo y una mayor tasa de rotación en los equipos de trabajo. Además, investigaciones recientes apuntan a que los líderes de proyectos, al estar en el centro de la toma de decisiones y la gestión de equipos, son particularmente vulnerables al burnout debido a la presión constante por alcanzar objetivos.

Por ejemplo, un estudio realizado por **Maslach y Leiter (2016)**, autores clave en el campo del burnout, destaca que los líderes de proyectos enfrentan demandas emocionales y cognitivas que pueden resultar en agotamiento si no se les proporciona el apoyo adecuado. La falta de recursos, de reconocimiento y la presión por cumplir con plazos y expectativas organizacionales aumentan considerablemente el riesgo de desarrollar burnout.

En el contexto de los proyectos, los estudios también revelan que el burnout no solo tiene repercusiones para el líder de proyecto, sino que también afecta al equipo en su conjunto. La falta de motivación y estrés constante se filtran hacia los miembros del equipo, generando baja moral y bajo rendimiento. Este ciclo negativo puede afectar la calidad de los resultados y, por ende, el éxito del proyecto.

- **Panorama de Teorías y Modelos sobre el Burnout:**

El burnout es un fenómeno multifactorial y complejo, y varios modelos teóricos han intentado abordarlo desde diferentes perspectivas. A continuación, presentamos algunos de los enfoques más relevantes que pueden ayudar a entender el impacto del burnout en los líderes de proyectos:

- a. Modelo de los Tres Componentes de Maslach y Leiter (1997):**

Uno de los modelos más reconocidos es el Modelo de los Tres Componentes propuesto por Christina Maslach y Michael Leiter. Según este modelo, el burnout se compone de tres dimensiones:

Agotamiento emocional: Esta es la característica central del burnout. Los líderes de proyectos pueden experimentar un sentimiento de estar completamente sobrecargados y sin energía para enfrentar las demandas del trabajo.

Despersonalización: Se refiere a la actitud negativa y distante que los líderes desarrollan hacia su equipo o hacia las tareas del proyecto. Es una forma de defensa psicológica ante el estrés crónico.

Falta de realización personal: Aquí, los líderes sienten que no están logrando lo suficiente, lo que genera frustración y desinterés por el éxito de los proyectos. Esta sensación de incompetencia afecta directamente a su motivación y a su capacidad para tomar decisiones efectivas.

Maslach y Leiter también introducen el concepto de desequilibrio entre demandas y recursos, donde el burnout surge cuando las exigencias laborales superan los recursos que el individuo tiene disponibles (como tiempo, energía, apoyo social, etc.).

b. Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R Model) de Bakker y Demerouti (2007):

El Modelo JD-R (Job Demands-Resources) se centra en el balance entre las demandas laborales y los recursos disponibles. Según este modelo, el burnout se desarrolla cuando las exigencias del trabajo (como la carga de trabajo excesiva, la presión de los plazos, y la toma de decisiones difíciles) exceden los recursos disponibles (apoyo, capacitación, habilidades personales, y tiempo). Este desequilibrio lleva a la fatiga emocional y la desmotivación, factores claves en el burnout.

Una de las fortalezas de este modelo es su aplicabilidad a diferentes tipos de trabajo, incluidos los líderes de proyectos, quienes constantemente navegan entre altos niveles de exigencia y recursos limitados. El JD-R sugiere que la clave para prevenir el burnout está en maximizar los recursos y reducir las demandas innecesarias, lo que se puede lograr mediante la delegación adecuada, el apoyo organizacional y la gestión efectiva de tiempos y tareas.

c. Teoría del Círculo Vicioso de Burnout:

Esta teoría se enfoca en cómo el burnout crea un círculo vicioso que puede empeorar con el tiempo. Los primeros síntomas de agotamiento emocional generan una disminución de la productividad, lo que lleva a más presión por parte de la organización, lo que a su vez aumenta la carga de trabajo y genera más agotamiento. Este círculo vicioso no solo afecta al líder de

proyecto, sino que puede ser transferido al equipo, creando un ambiente de trabajo tóxico y reduciendo el rendimiento del proyecto.

Esta teoría sugiere que es esencial intervenir tempranamente para evitar que el burnout se convierta en un ciclo difícil de romper. Las estrategias preventivas deben estar orientadas a romper este ciclo antes de que los efectos negativos se amplifiquen.

d. Modelo de Resiliencia en Líderes:

En contraposición al burnout, el concepto de resiliencia se refiere a la capacidad de un líder de proyecto para adaptarse, recuperarse y seguir adelante frente a los desafíos. Un líder resiliente es capaz de gestionar el estrés, mantenerse motivado y fomentar un ambiente positivo dentro del equipo, incluso en circunstancias difíciles. La resiliencia se basa en la inteligencia emocional y en habilidades como la autogestión y la empatía.

Promover la resiliencia dentro de los equipos de trabajo es clave para prevenir el burnout. Entrenar a los líderes de proyectos para que gestionen sus emociones, tomen descansos regulares y encuentren formas saludables de lidiar con el estrés puede ser una estrategia preventiva efectiva.

El burnout es un fenómeno complejo y multidimensional que afecta a los líderes de proyectos de manera significativa, no solo a nivel personal, sino también a nivel organizacional. Los modelos y teorías presentados ofrecen una visión detallada de cómo el burnout se manifiesta y cómo se puede prevenir. Estrategias como el equilibrio entre las demandas y los recursos, la intervención temprana y la promoción de la resiliencia son fundamentales para mitigar el impacto del burnout en los líderes de proyectos y asegurar el éxito de los proyectos. Implementar

estos enfoques de manera adecuada puede mejorar la satisfacción del empleado, reducir el estrés y asegurar que los proyectos sean gestionados de manera eficiente y efectiva.

Este marco teórico ofrece una base sólida para comprender los desafíos del burnout en el contexto de los líderes de proyectos y cómo las estrategias de prevención pueden contribuir al éxito organizacional y al bienestar de los empleados.

5. Metodología

Para este estudio, se ha decidido optar por un enfoque mixto, lo cual permitirá obtener una comprensión más amplia y completa sobre el impacto del burnout en los líderes de proyectos y las estrategias para prevenirlo. El enfoque mixto combina elementos de la investigación **cuantitativa** y **cualitativa**, proporcionando una perspectiva integral sobre el problema.

- **Cuantitativo:** será útil para medir la prevalencia y la intensidad del burnout entre los líderes de proyectos, así como para evaluar cómo las estrategias de prevención pueden influir en los resultados del proyecto y la satisfacción de los empleados. Utilizando herramientas como encuestas estructuradas o cuestionarios con escalas de Likert, se pueden obtener datos numéricos que permitan realizar análisis estadísticos y encontrar correlaciones entre el burnout y variables como el éxito del proyecto y el bienestar de los empleados.
- **Cualitativo:** explora **las experiencias personales** y **las percepciones** de los líderes de proyectos respecto al burnout y las estrategias preventivas. A través de entrevistas en profundidad o grupos focales, se podrá comprender de manera más

rica y detallada cómo los líderes de proyectos manejan el estrés, las tácticas que emplean para prevenir el agotamiento y los desafíos específicos que enfrentan.

Las respuestas cualitativas proporcionarán un contexto profundo que ayudará a interpretar los resultados cuantitativos

Por lo anterior el enfoque mixto es el más adecuado porque permite **complementar los datos numéricos con las narrativas** de los participantes, lo que enriquecerá la comprensión sobre cómo las estrategias de prevención del burnout impactan tanto en los resultados de los proyectos como en la satisfacción de los empleados. Al combinar ambos enfoques, se consigue una visión más completa, que aborda tanto la amplitud (cuantitativa) como la profundidad (cualitativa) del fenómeno.

Para esta investigación se ha tenido en cuenta un **diseño no experimental** de tipo **transversal y descriptivo-correlacional**. En el caso del curso de Seminario de investigación, los diseños planteados son de tipo no experimental: no hay manipulación de variables, transversal: hay un solo momento de recolección de datos, de tipo de estudio descriptivo, correlacional o aplicado: para intervención en una organización o modelo de aplicación.

Definición de Variables.

5.1 Población y muestra

Población: Líderes de proyectos en empresas de mediano y gran tamaño, que gestionan equipos en proyectos de distintas áreas (tecnología, construcción, marketing, etc.). Los empleados que forman parte de estos equipos también serán considerados en ciertos apartados para conocer su perspectiva.

Muestra: Se seleccionará una muestra representativa de líderes de proyectos y sus equipos. Para los líderes de proyectos, se seleccionarán 30 personas con al menos un año de experiencia gestionando proyectos. Para los empleados, se incluirán al menos 40 miembros de equipos que hayan trabajado bajo estos líderes.

Según Fisher citado por Pineda et al, el tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios:

1. De los recursos disponibles y de los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. (Cfr.:1994,112)
2. La lógica que tiene el investigador para seleccionar la muestra. "Por ejemplo, si se tiene una población de 100 individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña. Pero si la población fuere 50.000 individuos una muestra del 30% representará 15.000, 10% serán 5.000 y el 1% dará una muestra de 500. En este caso es evidente que una muestra de 1% o menos, será la adecuada para cualquier tipo de análisis que se debe realizar". (PINEDA et al 1994:112)

- **Tamaño de la Muestra**

Para los líderes de proyectos se seleccionarán 30 participantes ubicados en la ciudad de Bogotá y Cali, lo que permite obtener información significativa sobre las estrategias de prevención del burnout y su relación con el éxito de los proyectos.

5.2 Métodos de Recolección de Información

Instrumento Principal:

Se utilizará un cuestionario estructurado, con preguntas tanto cerradas como abiertas, que aborden las estrategias de prevención del burnout, el impacto en el éxito de los proyectos y la satisfacción laboral. Las preguntas estarán diseñadas para medir las variables de forma cuantitativa y cualitativa.

Entrevistas:

Se realizarán entrevistas semiestructuradas a un grupo seleccionado de líderes de proyectos para obtener información más detallada y cualitativa sobre sus experiencias y percepciones acerca del burnout y las estrategias de prevención.

<https://forms.office.com/r/M10fgzuBYj>

5.3 Técnicas de Análisis de Datos

- **Análisis Cuantitativo:**

Se realizará un análisis descriptivo de las respuestas a las preguntas cerradas del cuestionario (por ejemplo, promedios, porcentajes y desviaciones estándar).

Se utilizarán pruebas estadísticas como la correlación de Pearson para evaluar la relación entre las estrategias de prevención del burnout y el éxito de los proyectos, así como entre el burnout y la satisfacción de los empleados.

- **Análisis Cualitativo:**

Las respuestas abiertas del cuestionario y las entrevistas se analizarán mediante análisis temático. Se identificarán patrones y temas recurrentes relacionados con las experiencias de los líderes de proyectos y empleados en relación al burnout, las estrategias preventivas y su impacto en el rendimiento del equipo.

- **Triangulación:**

Se realizará una triangulación de los datos, combinando los resultados cuantitativos y cualitativos para asegurar una comprensión más completa y precisa de los hallazgos.

- **Generación de Resultados y Hallazgos**

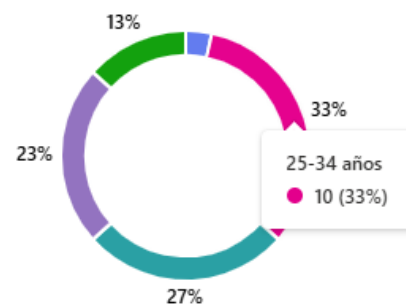
Los resultados de este estudio permitirán identificar las estrategias de prevención del burnout más efectivas y su relación directa con el éxito de los proyectos y la satisfacción de los empleados. A partir de los hallazgos, se podrán proponer recomendaciones prácticas para mitigar el impacto del burnout en los líderes de proyectos y mejorar el bienestar laboral de los equipos, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

6. Análisis y discusión de los resultados

En las siguientes tablas presentamos las variables según participación por edad, género y tiempo en el cargo de líderes de proyectos:

Ilustración 2
Porcentaje edad

● Menos de 25 años	1
● 25-34 años	10
● 35-44 años	8
● 45-54 años	7
● 55 años o mas	4



Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnostico

Ilustración 3
Porcentaje Genero

● Masculino	15
● Femenino	15
● Otro	0
● Prefiero no decirlo	0



Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnostico

Ilustración 4

Tiempo en el cargo de Líder de Proyectos

● Menos de 1 año	3
● 1-3 años	5
● 3-5 años	9
● Mas de 5 años	13

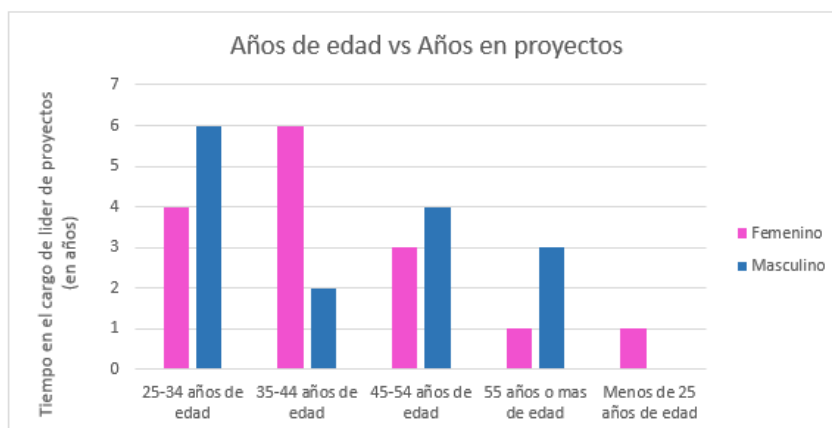


Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnostico

Encontramos que los entrevistados están en igual porcentaje tanto hombres y mujeres y el 33% de los entrevistados están en una población joven con edades entre 25 y 34 años de edad y un 43% lleva más de cinco años en el cargo como líderes de proyectos. Por ello mediante la siguiente grafica se observa que hay un sesgo etario y de género en la ocupación de roles de liderazgo, las mujeres tienden a ocupar este cargo a una edad temprana, pero así mismo con el pasar del tiempo disminuye su presencia, en contraste con los hombres ya que se distribuyen uniformemente y mantienen cargos de liderazgo incluso en edades avanzadas.

Ilustración 5
Años de edad vs Años en proyectos

	25-34 años de edad	35-44 años de edad	45-54 años de edad	55 años o mas de edad	Menos de 25 años de edad
FEMENINO	4	6	3	1	1
MASCULINO	6	2	4	3	



Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnostico

La importancia de aplicar estrategias de prevención del burnout es relevante para el 43% de nuestros entrevistados, la mayoría coinciden en que las estrategias para prevenir el burnout son cruciales para el éxito de un proyecto y reconocen que equipos agotados tienen a cometer más errores, disminuyen su productividad y pierden motivación lo cual pone en riesgo la calidad del proyecto.

Ilustración 6
Estrategias de prevención del burnout son relevantes

- Nada relevante 0
- Poco relevante 2
- Moderadamente relevante 9
- Muy relevante 13
- Totalmente relevante 6

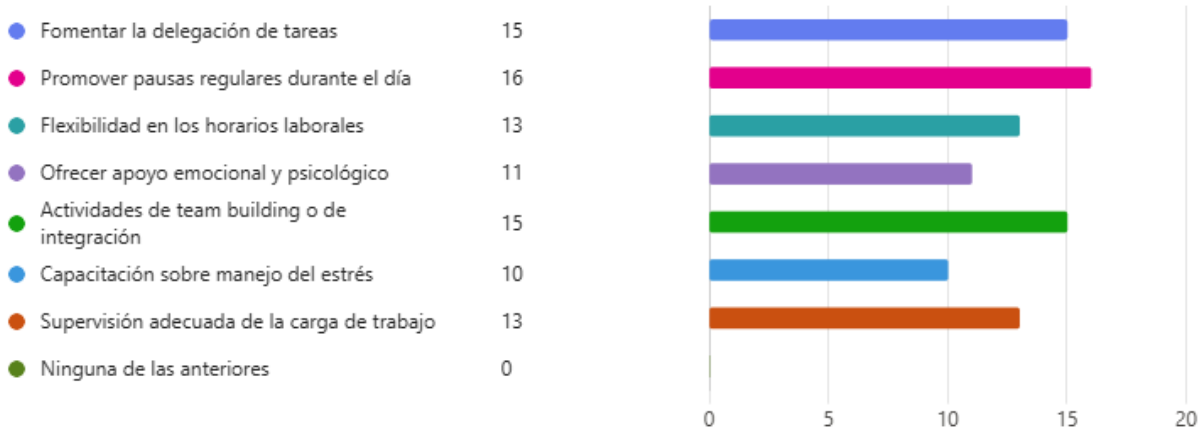


Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnóstico

En Hispanoamérica, el estudio de Grau et al. (22), realizado con 11.530 profesionales de la salud, encontró una prevalencia de SB de 14,9% en España, 14,4% en Argentina, 7,9% en Uruguay y entre 2,5 y 5,9% en México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador. Enfermería tuvo una prevalencia del 7,2%. Para Colombia se encuentra que Ávila et al. (26) evaluaron las variables demográficas y laborales del SB y encontraron mayor incidencia del SB en los servicios de urgencias y hospitalización. La dimensión con mayor puntuación fue la DP con 60,6%, seguida por EE con 45,3% y baja PA en 31,3%. En una investigación realizada en Cartagena (25), en enfermeras (os) del servicio de urgencias, se encontró una prevalencia del 26,6% del SB, asociado con la insatisfacción laboral y con edad menor de 40 años. En Ibagué (24), la prevalencia fue de 20,1% y el 52,3% está en riesgo de padecerlo.

Ilustración 7

Estrategias de prevención del burnout aplica actualmente en su equipo de trabajo

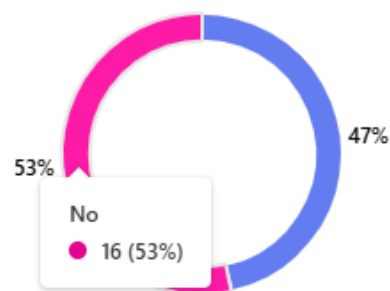


Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnóstico

En cuanto a las estrategias que estos líderes de proyectos ponen en práctica y consideran fundamentalmente importante están la gestión adecuada de la carga de trabajo, descansos programados, comunicación abierta y un ambiente de trabajo saludable. Estas estrategias son solo protegen el bienestar del equipo, sino que también mejoran el rendimiento general y la sostenibilidad el proyecto a largo plazo.

Ilustración 8
Burnout personalmente

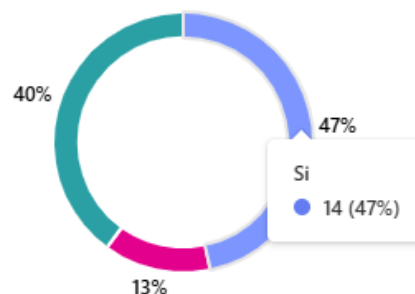
● Si	14
● No	16



Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnostico

Ilustración 9
Burnout en proyectos

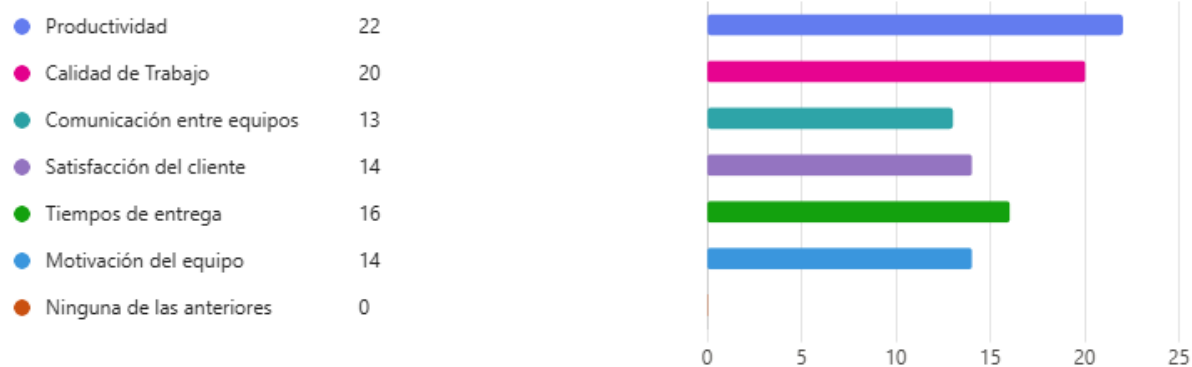
● Si	14
● No	4
● No estoy seguro	12



Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnostico

Con un 53% nuestra muestra **no** ha experimentado burnout, pero el 47% indican que el burnout ha estado involucrado en la realización de algún proyecto, por ende cuando casi la mitad de los líderes de proyectos afirman no haber experimentado personalmente el burnout, reconocen que de algún modo ha afectado sus proyectos, esto refleja una percepción importante; el burnout no siempre se manifiesta de forma directa o visible en quienes lideran, pero sí puede tener un impacto indirecto a través de los equipos.

Ilustración 10
Efectos del Burnout



Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el instrumento de diagnóstico

Muchos líderes notan consecuencias o efectos en el desarrollo y productividad del proyecto, como retrasos, baja moral, ausentismos o rotación del personal y esta visión pone en evidencia la necesidad de una vigilancia activa del clima laboral y del bienestar del equipo.

7. Conclusiones

Recordemos que el llamado síndrome de burnout, consiste en un trastorno adaptativo crónico, asociado con el inadecuado afrontamiento a las demandas psicológicas del trabajo, que altera la calidad de vida de las personas (Gutiérrez Aceves et al., 2006).

El burnout es una problemática real en la gestión de proyectos, no siempre es plenamente reconocida por los propios líderes. Aunque muchos líderes no se consideran directamente afectados por el burnout, una parte significativa reconoce su impacto indirecto en el rendimiento de los equipos y en los resultados del proyecto. Esto confirma la necesidad de estudiar a fondo el fenómeno desde una perspectiva amplia, que incluya tanto el estado emocional del líder como el ambiente psicosocial del equipo.

Las causas del burnout en líderes de proyectos están ligadas a una combinación de alta presión, carga excesiva de trabajo, falta de apoyo organizacional y la constante necesidad de cumplir objetivos en plazos ajustados. Estas condiciones generan estrés prolongado que, si no se gestiona adecuadamente, puede afectar el juicio, la motivación y la calidad del liderazgo.

El entorno psicosocial es un factor clave tanto en la aparición como en la prevención del burnout. La promoción de ambientes de trabajo saludables, con comunicación abierta, reconocimiento al esfuerzo y equilibrio entre vida personal y laboral, es esencial para disminuir el riesgo de agotamiento.

Las estrategias de mitigación deben estar centradas en el autocuidado del líder y en la gestión adecuada del equipo y el entorno de trabajo. Entre estas estrategias destacan: el fortalecimiento de habilidades emocionales, la delegación efectiva, la implementación de pausas activas, y el establecimiento de límites claros entre la vida laboral y personal.

La prevención del burnout no solo protege el bienestar del líder, sino que tiene un efecto directo en el éxito de los proyectos. Un líder saludable es más capaz de tomar decisiones acertadas, mantener la cohesión del equipo y conducir el proyecto hacia los objetivos establecidos.

8. Referencias

Argüelles, D. (2013). Guía para la presentación de trabajos científicos bajo estándar APA en la Universidad EAN. Bogotá: Publicaciones EAN. Disponible en <https://bit.ly/2SfSiEI>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Burns, R. B. (2000). *Introduction to Research Methods*. Sage Publications.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Cruz, L. D. V., Cardozo, C. L. N., & Maldonado, J. Y. A. (2017). Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. *Revista Ciencia y Cuidado*, 14(1), 111-131.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage Publications.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books

Halbesleben, J. R. (2015). *Stress and burnout in the workplace: A review and synthesis of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 409-436.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Maslach, C. (2003). *Job burnout: A review of research and its practical implications*. In S. L. P. L. J. W. M. H. (Ed.), *Annual review of psychology* (Vol. 48, pp. 1-30). Annual Reviews.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidisciplinary perspective*. In S. A. L. C. M. A. (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Well-being* (pp. 201-224). Oxford University Press.

Mertens, D. M. (2015). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity With Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. Sage Publications.

Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson Education.

Shanafelt, T. D., West, C. P., & Sinsky, C. A. (2012). *Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014*. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600-1607.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Toker, S., Biron, M., & Shapira, I. (2012). *Burnout and health*. *Journal of Health Psychology*, 17(4), 551-560

Reyes, J. N. E. (2015). Análisis de la gestión de proyectos a nivel mundial. *Palermo Business Review*, (12), 61.