

El Impacto del Liderazgo en la la Prevención del Burnout en en Equipos de Proyecto: Un Análisis para el Éxito

por: Rocío Margarita Galvis G. y Alex J. González Mora

Universidad EAN, Seminario de Investigación de Posgrado

Bogotá, 9 de junio de 2025

**LEADERSHIP
BURNOUT:**
Strateegies for
Sustainable Success.



Síntesis Gráfica del Problema

Problema

1

Problema Central

Alta prevalencia de burnout en líderes de proyecto.

2

Causas Individuales

Personalidad, afrontamiento, altas expectativas.

3

Causas Organizacionales

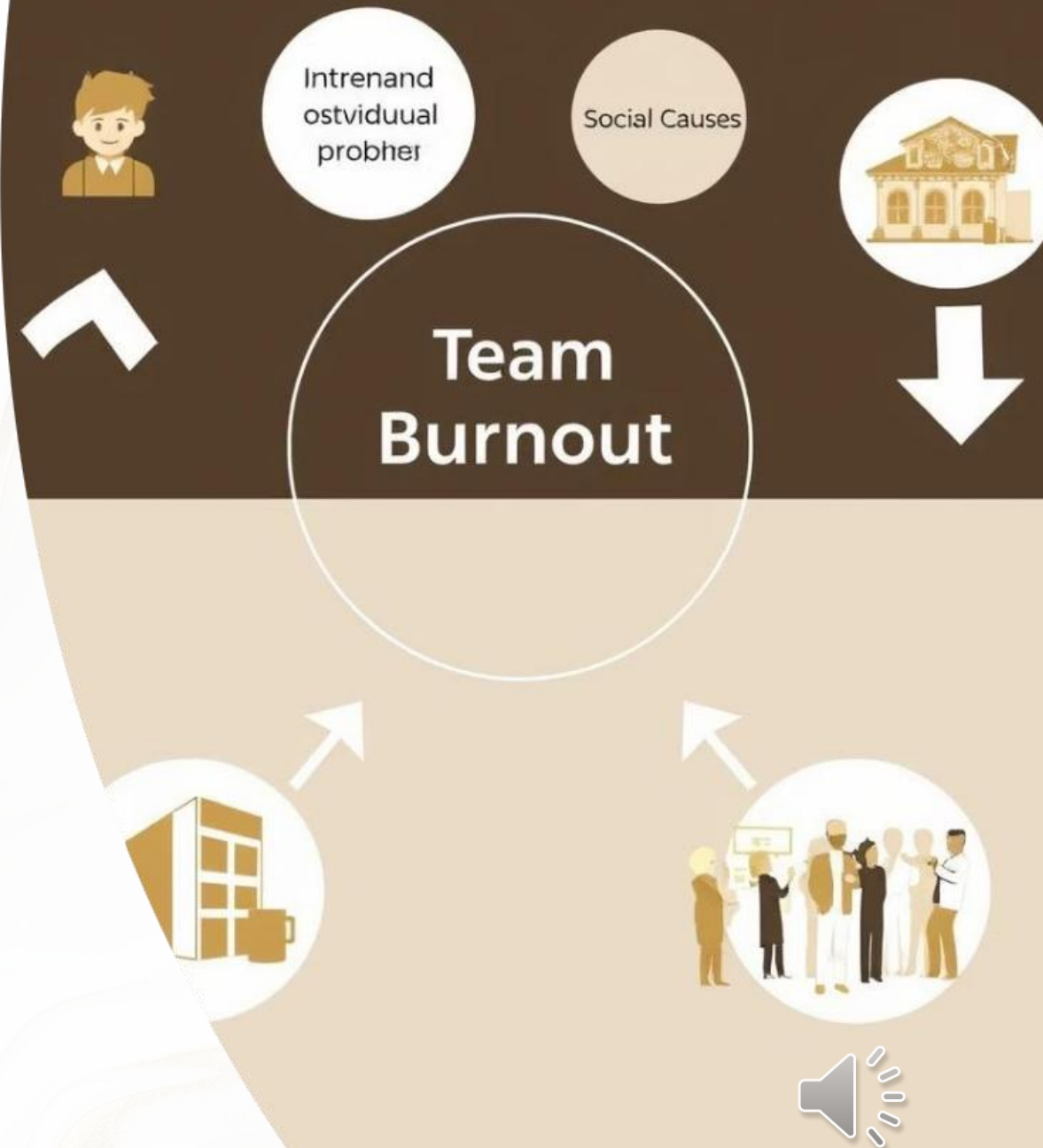
Sobrecarga laboral, ambigüedad de rol.

4

Causas Sociales

Presión por el éxito, deterioro de relaciones.

cause effect in project teams



Objetivos

Objetivo General

Proponer estrategias de liderazgo para prevenir el burnout y mejorar el desempeño.

Objetivo Específico 1

Identificar factores de liderazgo que influyen en el burnout.

Objetivo Específico 2

Diseñar estrategias de liderazgo para reducir el burnout y promover el bienestar.



Bases Teóricas Relevantes

Burnout

Síndrome tridimensional:
agotamiento emocional,
despersonalización, baja realización
personal (Maslach y Jackson).

Estilos de Liderazgo

Transformacional, transaccional,
laissez-faire, auténtico, positivo.

(MacGregor Burns, Bass & Avolio,
Downton, Lewin, Lippitt & White)

Instrumentos Base

MLQ (Bass y Avolio) y MBI (Maslach
y Jackson).



Método de Investigación

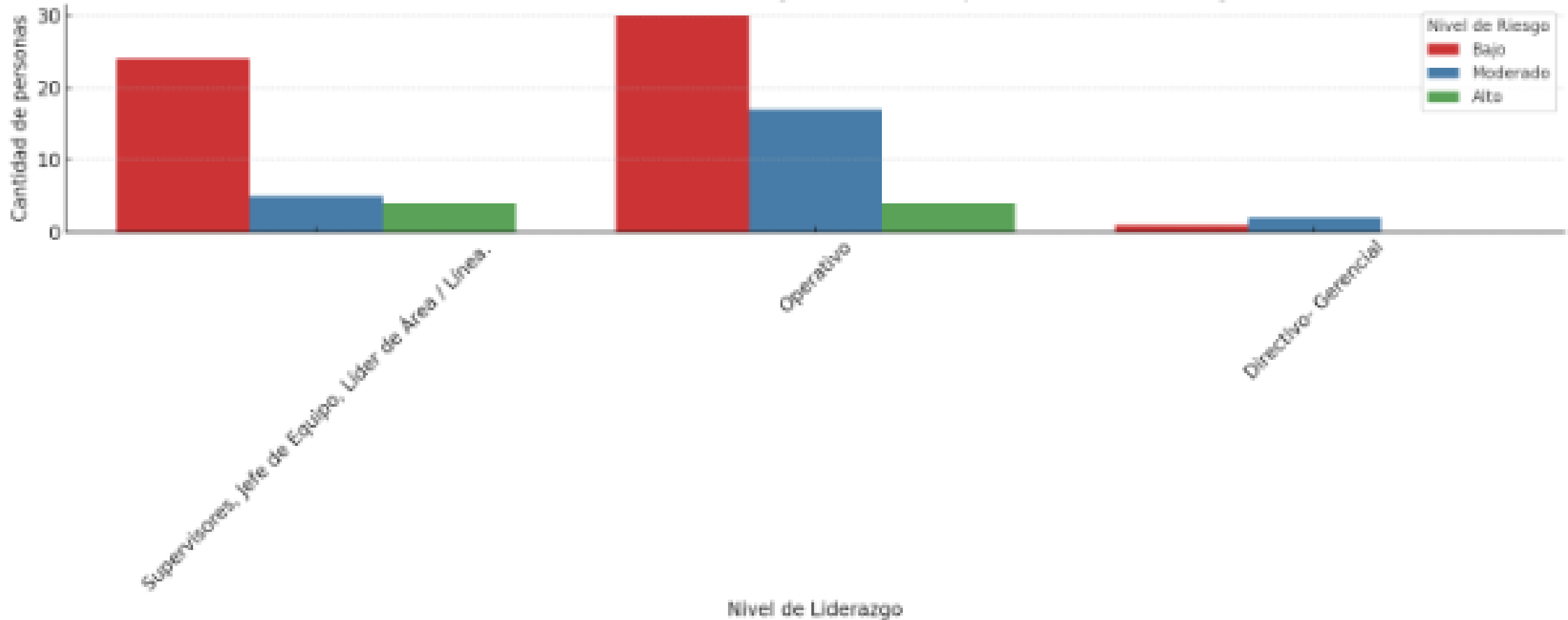
Enfoque	Mixto secuencial (cuantitativo y cualitativo)
Diseño	Explicativo correlacional
VARIABLES	Independiente (VI): Estilos de Liderazgo Dependiente (VD): Burnout (nivel de agotamiento emocional)
Instrumentos	MLQ - VI y MBI -VD adaptado a equipos de proyectos Y Juicio de experto
Población	Colaboradores y líderes de proyectos del sector tecnológico y Oil & Gas en Bogotá y Villavicencio
Muestra Cuantitativa	60–80 participantes
Muestra Cualitativa	8–10 entrevistas
Análisis	Estadística descriptiva, regresión lineal, análisis temático con ATLAS.ti/NVivo



Resultados

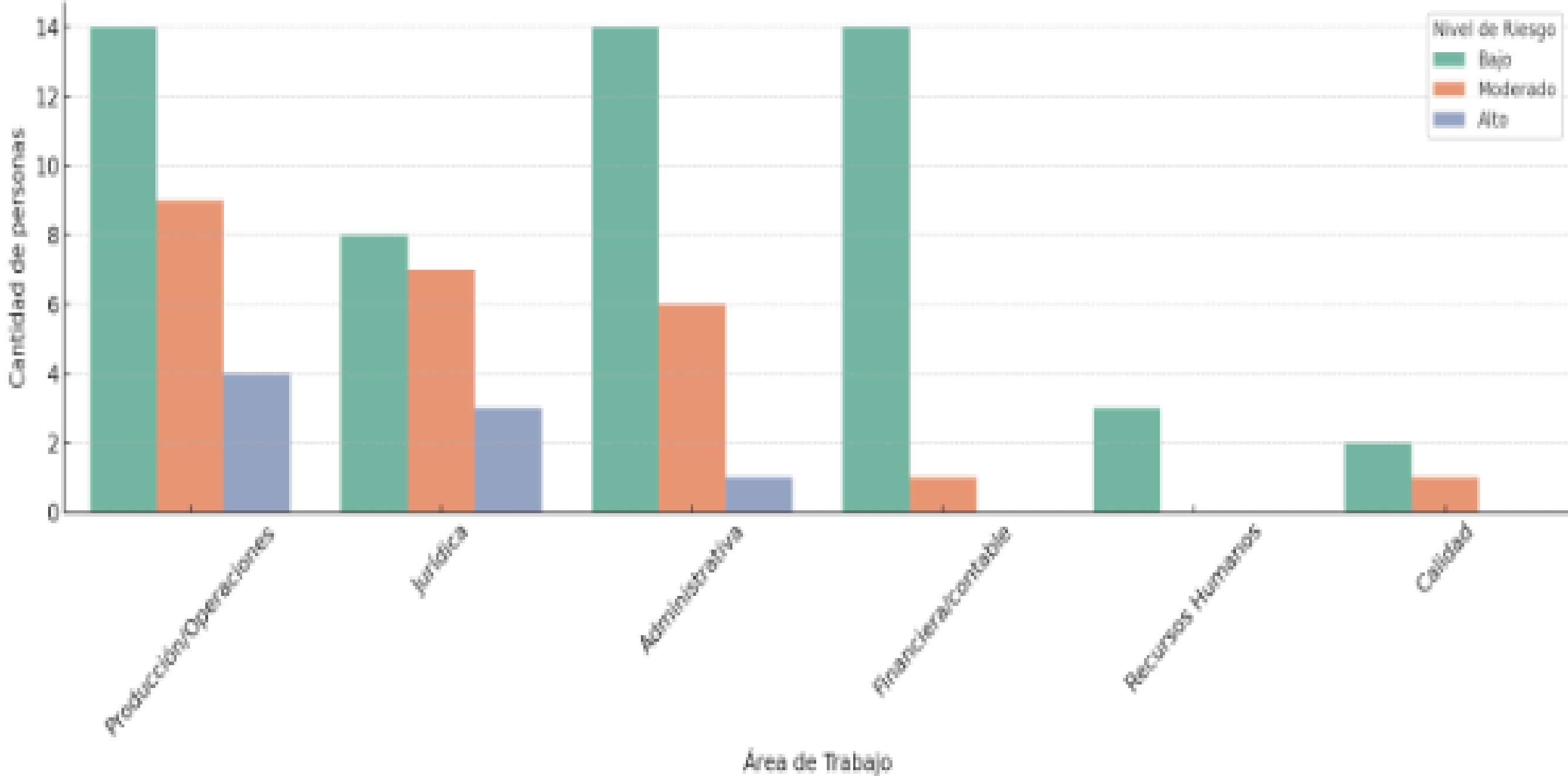
Área de Trabajo

Distribución de Niveles de Riesgo de Burnout por Nivel de Liderazgo



Resultados

Distribución de Niveles de Riesgo de Burnout por Área de Trabajo



Resultados

DIMENSIONES DEL BURNOUT POR CATEGORIA DEL MBI

Dimensión	Nivel Alto	Nivel Moderado	Nivel Bajo
Agotamiento emocional	≥ 17	7 a 16	≤ 6
Despersonalización	≥ 13	5 a 12	≤ 4
Logro personal	≤ 13 (riesgo alto)	14 a 18	≥ 19 (positivo/sano)

Demoratic 9
Burnut-far 9
Laissez-faire

Demoratic 9

Burnut-far 9

Laissez-faire

Resultados

-1

Liderazgo Transformacional

Asociado negativamente con el burnout.

high

Mayor Riesgo

Concentrado en niveles operativos y producción.

+1

Liderazgo Laissez-faire

Predice positivamente el burnout.

high

Logro Personal

Alto, pero con signos de desgaste emocional.

Resultados

MATRIZ DE VALIDACIÓN – Juicio de Experto

Criterio evaluado	1	2	3	4	Observaciones del experto
1. Clasificación de niveles de riesgo por dimensión (MBI)				✓	Las clasificaciones aplicadas (bajo, moderado, alto) están alineadas con la literatura clínica.
2. Coherencia del cruce entre áreas/niveles y dimensiones del burnout				✓	El hallazgo de mayor riesgo en operativos es clínicamente coherente con contextos de bajo control laboral.
3. Pertinencia estadística del análisis descriptivo e interpretativo				✓	El análisis es adecuado, incluye medidas clave (media, DE, mínimos y máximos).
4. Claridad de los gráficos y presentación de resultados			✓		Los gráficos son útiles, pero se sugiere añadir etiquetas por dimensión para mayor claridad.
5. Utilidad de los hallazgos para decisiones organizacionales				✓	Muy útil para orientar intervenciones en clima laboral, liderazgo, y prevención del desgaste.

RECOMENDACIONES– Juicio de Experto

Se recomienda implementar una **ruta de intervención psicosocial** con foco en líderes de línea, promoviendo estilos de liderazgo transformacional.

Los hallazgos deben ser **socializados con el área de Talento Humano** para activar estrategias de promoción del bienestar y autocuidado en áreas críticas.

Se recomienda implementar una **ruta de intervención psicosocial** con foco en líderes de línea, promoviendo estilos de liderazgo transformacional.

Es clave realizar un **seguimiento a los casos con logro personal muy bajo**, ya que estos podrían evolucionar a condiciones de sufrimiento laboral crónico.

Incluir entrevistas cualitativas podría enriquecer el análisis y explicar las diferencias entre áreas y roles.

Estrategias de Liderazgo Preventivo y Promotor de Bienestar

1

Promover Liderazgo Transformacional

Estimulación intelectual, motivación inspiradora, consideración individualizada.

2

Fortalecer Habilidades Blandas

Comunicación efectiva, reconocimiento, escucha activa.

3

Prevenir Burnout

Contención emocional, relaciones cercanas, equilibrio de cargas.

4

Diseñar Intervenciones

Foco en operativos, supervisión activa, políticas de flexibilidad.

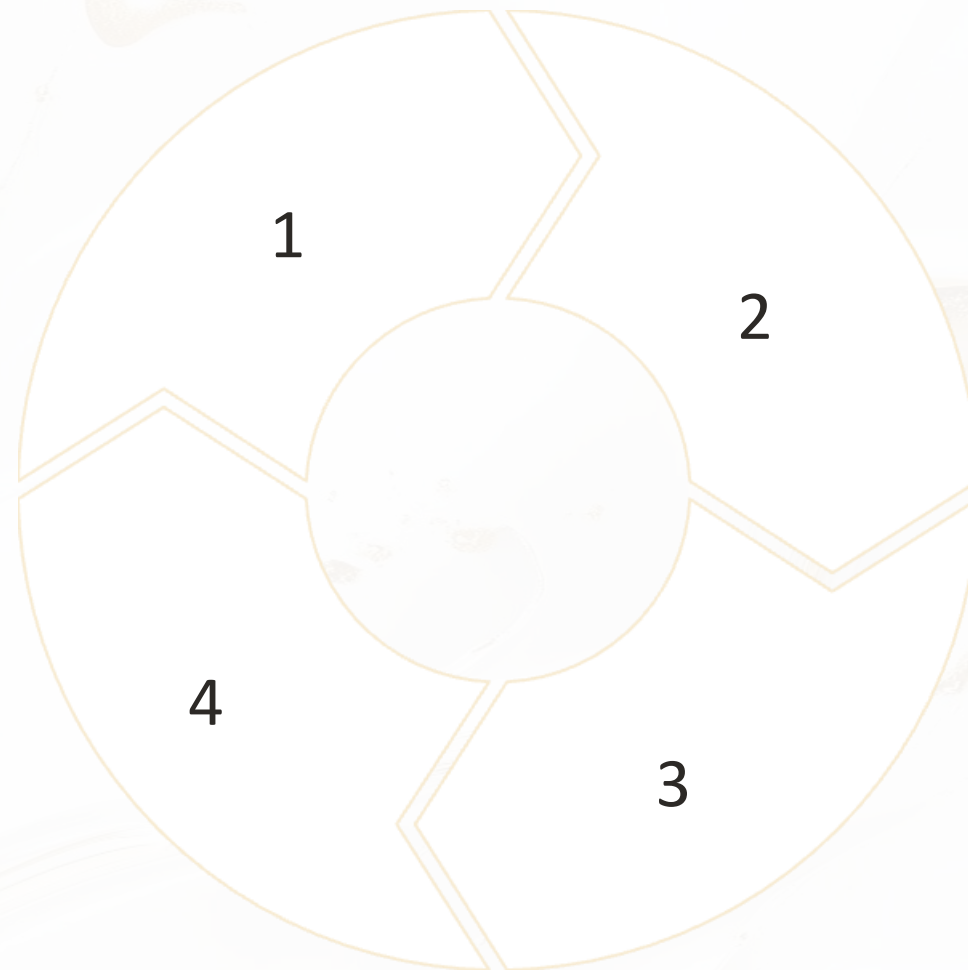
Conclusiones

Impacto Significativo

Liderazgo influye en la prevención del burnout.

Liderazgo Integral

Orientado a resultados y bienestar personal.



Estilos de Liderazgo

Transformacional reduce burnout, ausencia lo agrava.

Prioridad Organizacional

Fortalecer competencias de liderazgo.