

**Estilos de liderazgo y Síndrome de burnout en contextos organizacionales: una
revisión de la literatura**

Leadership styles and burnout syndrome in organizational contexts: a literature review

Bleidys López Villazón

Rosmerys Gisell López Villazón

Esp. Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Universidad Popular del Cesar

Valledupar - Cesar

2026

Resumen

El presente artículo de revisión analiza la relación existente entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout en distintos contextos organizacionales, especialmente en el sector salud. Para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura basada en la metodología PRISMA, utilizando bases de datos como ScienceDirect, Scopus, ProQuest y Google Académico. Inicialmente, se identificaron diversos estudios relacionados con liderazgo organizacional y burnout; posteriormente, tras aplicar los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron investigaciones publicadas entre los años 2022 y 2026 para su respectivo análisis.

Los hallazgos evidenciaron que los estilos de liderazgo influyen significativamente en el bienestar psicológico, emocional y laboral de los trabajadores. En particular, el liderazgo transformacional se identificó como uno de los principales factores protectores frente al síndrome de burnout, debido a que favorece la motivación, el apoyo emocional, la comunicación efectiva y la satisfacción laboral. Por el contrario, los estilos de liderazgo autoritarios y poco participativos incrementan los niveles de estrés laboral, agotamiento emocional y desgaste profesional en los colaboradores.

Asimismo, se encontró que el síndrome de burnout afecta negativamente la productividad, el clima organizacional, la salud mental y la calidad del desempeño laboral, especialmente en contextos de alta exigencia emocional como el sector salud. Finalmente, se concluye que las organizaciones requieren fortalecer estrategias orientadas a la promoción de liderazgos positivos y humanizados, con el propósito de prevenir riesgos psicosociales y promover ambientes laborales saludables.

Palabras clave: liderazgo organizacional, liderazgo transformacional, síndrome de burnout, bienestar laboral, salud mental, estrés laboral.

Abstract

This review article analyzes the relationship between leadership styles and burnout syndrome in different organizational contexts, especially in the healthcare sector. To develop this research, a systematic literature review based on the PRISMA methodology was carried out using databases such as ScienceDirect, Scopus, ProQuest, and Google Scholar. Initially, several studies related to organizational leadership and burnout were identified; subsequently, after

applying the inclusion and exclusion criteria, studies published between 2022 and 2026 were selected for analysis.

The findings showed that leadership styles significantly influence the psychological, emotional, and work well-being of employees. In particular, transformational leadership was identified as one of the main protective factors against burnout syndrome because it promotes motivation, emotional support, effective communication, and job satisfaction. In contrast, authoritarian and non-participative leadership styles increase levels of work stress, emotional exhaustion, and professional burnout among employees.

Likewise, it was found that burnout syndrome negatively affects productivity, organizational climate, mental health, and job performance quality, especially in highly demanding environments such as the healthcare sector. Finally, it is concluded that organizations need to strengthen strategies focused on promoting positive and humanized leadership in order to prevent psychosocial risks and encourage healthy work environments.

Keywords: organizational leadership, transformational leadership, burnout syndrome, workplace well-being, mental health, work stress.

Introducción

En el contexto organizacional contemporáneo, el liderazgo se ha consolidado como uno de los factores más determinantes para el funcionamiento eficiente de las instituciones y el bienestar integral de los trabajadores, más allá de dirigir procesos o alcanzar metas productivas, los líderes desempeñan un papel fundamental en la construcción del clima laboral, la motivación del talento humano, la comunicación organizacional y la salud mental de los colaboradores. Debido a ello, los estilos de liderazgo han adquirido gran relevancia dentro de la gestión humana y el desarrollo organizacional, especialmente por la influencia que ejercen sobre las dinámicas emocionales, psicológicas y laborales de las personas dentro de las organizaciones.

En los últimos años, las transformaciones del entorno laboral, el incremento de las exigencias organizacionales, la competitividad y las altas demandas de productividad han generado condiciones que favorecen la aparición de riesgos psicosociales en los trabajadores. Entre estos riesgos, el síndrome de burnout se ha convertido en una problemática de gran interés académico y organizacional debido a las repercusiones que ocasiona tanto a nivel individual como institucional.

De manera que, según Maslach y Jackson (1981), el burnout es una respuesta prolongada al estrés laboral crónico y se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Estas dimensiones afectan significativamente el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y la calidad de vida de los trabajadores. Dado que, el síndrome de burnout no solo impacta la estabilidad emocional y psicológica de quienes la padecen, sino que además genera consecuencias organizacionales importantes como disminución de la productividad, desmotivación, ausentismo laboral, conflictos interpersonales, baja satisfacción laboral y aumento de rotación de personal. En este sentido, las organizaciones han comenzado a reconocer la necesidad de identificar y fortalecer aquellos factores organizacionales que contribuyan a prevenir el desgaste profesional y promover ambientes laborales saludables.

Dentro de dichos factores, el liderazgo ocupa un lugar central. Diversas investigaciones científicas han demostrado que los estilos de liderazgo ejercen una influencia directa sobre el bienestar psicológico y emocional de los colaboradores. Los antecedentes revisados para el presente artículo evidencian que estilos de liderazgos positivos, como el liderazgo

transformacional, participativo y orientado al apoyo emocional, favorecen la motivación, la satisfacción laboral, la comunicación efectiva y el compromiso organizacional, contribuyendo así a la disminución de los niveles de estrés y agotamiento emocional en los colaboradores. Por el contrario, estilos de liderazgo autoritarios, rígidos o poco empáticos incrementan la presión laboral, el estrés y la sobrecarga emocional, favoreciendo la aparición del síndrome de burnout (Universidad EAN, 2025; Universidad Militar Nueva Granada, 2023).

De igual manera, diferentes estudios coinciden en señalar que el liderazgo transformacional representa uno de los estilos más efectivos para fortalecer el bienestar laboral, debido a que fomenta relaciones organizacionales basadas en la confianza, la participación, la empatía, el reconocimiento y la inspiración.

Por lo que se refiere a investigaciones recientes, estas destacan que los líderes que promueven el apoyo emocional, la comunicación asertiva y la participación activa de los trabajadores generan ambientes laborales más saludables y resilientes frente al estrés ocupacional (Ortega y Castro, 2023; Universidad de la Laguna, 2024). Asimismo, diversas revisiones científicas desarrolladas en distintos contextos organizacionales sostienen que determinadas prácticas de liderazgo funcionan como factores protectores frente al burnout, favoreciendo la estabilidad emocional y el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otro lado, el creciente interés por estudiar la relación entre los estilos de liderazgos y el síndrome de burnout surge de la necesidad de comprender como las dinámicas organizacionales influyen en la salud mental y el bienestar de los colaboradores. Desde la perspectiva de la gestión humana, resulta indispensable reconocer que el rendimiento laboral no depende únicamente de las capacidades técnicas o individuales, sino también de las condiciones organizacionales y de la manera en que los líderes gestionan sus equipos de trabajo. Por ello, fortalecer competencias relacionadas con el liderazgo positivo, la inteligencia emocional, la comunicación efectiva y el acompañamiento laboral se ha convertido en una estrategia fundamental para prevenir riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.

En este contexto, el presente artículo de revisión tiene como propósito analizar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout en los profesionales a partir de la revisión de diversos antecedentes científicos y estudios recientes relacionados con la temática. La investigación busca identificar como determinados estilos de liderazgos pueden influir en la

aparición, disminución o prevención del síndrome de burnout dentro de múltiples contextos organizacionales, así como reconocer las principales estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional y laboral de los colaboradores.

Finalmente, esta revisión busca aportar una revisión integradora desde la gestión humana y el desarrollo organizacional, resaltando la importancia de promover liderazgos humanizados, participativos y emocionalmente inteligentes que contribuyan a la construcción de ambientes laborales saludables. Asimismo, se espera que el presente estudio sirva como referente teórico para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias organizacionales enfocadas en la prevención del desgaste profesional y el fortalecimiento de la salud mental en entornos laborales.

Metodología

La presente investigación corresponde a una revisión sistemática de la literatura basada en el método PRISMA. Inicialmente se realizó una búsqueda exhaustiva durante un periodo de tiempo aproximadamente de 11 días, en distintas bases de datos certificadas, seleccionándose información de distintos artículos científicos para su posterior análisis interpretativo, en totalidad se adquirieron veinte referentes bibliográficos, de los cuales la gran mayoría se centraban directamente en el tema de interés y otras en conceptualizaciones relacionadas, con el fin de abarcar el mayor número de datos posibles, y así llegar a responder la pregunta central de este estudio ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout en los profesionales? Para lograr cumplir con este objetivo, se tomaron en cuenta las siguientes reglamentaciones de búsqueda:

Criterios de Inclusión

Los artículos seleccionados debían cumplir con dos requisitos básicos, estos son: estar en el periodo de tiempo de máximo cinco años de antigüedad incluyendo el año en curso, es decir, desde el año 2022 hasta el año 2026, debían ser investigaciones que incluyeran principalmente las dos variables de estudios de este artículo, las cuales son estilos de liderazgo y síndrome de burnout, estos estudios podían ser en español e inglés, no obstante, se anexaron ciertas temáticas que guardan relación con el tema de estudio.

Criterios de Exclusión

Con relación a los criterios de exclusión, se descartaron aquellos documentos tipo: monografías, proyectos de investigación, artículos de revisión, ensayos, libros, todos aquellos que no cumplieran con los años establecidos dentro del criterio de inclusión, asimismo se

descartaron aquellos que deferían y no guardaban relación con los temas abordados en nuestro estudio.

Estrategia de Búsqueda

Para poder recolectar todo el material documental, en primera instancia se estableció el objeto de estudio, después se crearon los patrones de búsqueda, es decir, los comandos de palabras claves, estos fueron cuatro: estilo de liderazgo y síndrome de burnout, liderazgo y burnout, relación de los estilos de liderazgos y el síndrome de burnout, liderazgo y burnout en profesionales (ver tabla 1.), una vez creado estos, se procedió a ingresar en las bases de datos: ScienceDirect, Scopus, ProQuest y Google Académico, en ellas se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión mencionados anteriormente, cabe aclarar que cada conjunto de palabras fueron buscados en su totalidad en cada uno de los repositorios, y, también, no se descartó información que guardara relación directa con el tema, aunque no fuera específicamente la idea central, debido a las correlaciones que este contiene, se realizó la lectura completa de cada uno de los artículos seleccionados preliminares para poder verificar su pertinencia, relación y calidad del conocimiento compartido, por último, se pudo determinar las investigaciones sistemáticas que aportan la mayor evidencia teórico-práctica de la variables y sus relacionados.

Tabla 1.

Termino de búsqueda de información

Comandos de Búsqueda		
Estilo de liderazgo	And	Síndrome de burnout
Liderazgo	And	Burnout

Relación de los estilos de liderazgos	And	Síndrome de burnout
Liderazgo	And	Burnout en profesionales

Procesos de recopilación de datos

Tabla 2.

Cruces de búsqueda sin criterio de inclusión

Nombre de Base de Datos	Palabra Clave	Sin Filtro
ScienceDirect	Estilo de Liderazgo + síndrome burnout	115
ScienceDirect	liderazgo + burnout	314
ScienceDirect	Relación de los estilos de liderazgo + síndrome de burnout	216
ScienceDirect	Liderazgo + burnout en profesionales	111
Scopus	Estilo de Liderazgo + síndrome burnout	101
ProQuest	Estilo de Liderazgo + síndrome burnout	515

ProQuest	Liderazgo + burnout	725
ProQuest	Relación de los estilos de liderazgo + síndrome de burnout	498
ProQuest	Liderazgo + burnout en profesionales	260
Google Académico	Estilo de Liderazgo + síndrome burnout	1.900
Google Académico	Liderazgo + burnout	2.800
Google Académico	Relación de los estilos de liderazgo + síndrome de burnout	1.180
Google Académico	Liderazgo + burnout en profesionales	812

Tabla 3.*Procesos de Identificación*

Nombre de	Palabra Clave	Sin Filtro	<2022	Difiere en	Elegidos
Base de Datos				Tema de	
				Estudio	

ScienceDirect	Estilo de Liderazgo + síndrome burnout	115	81	3	1
ScienceDirect	Liderazgo + burnout	314	121	5	1
ScienceDirect	Relación de los estilos de liderazgo + síndrome de burnout	216	102	4	1
ScienceDirect	Liderazgo + burnout en profesionales	111	57	3	2
Scopus	Estilo de Liderazgo + síndrome burnout	101	31	2	0
ProQuest	Estilo de Liderazgo + síndrome burnout	515	172	11	0
ProQuest	Liderazgo + burnout	725	222	21	1
ProQuest	Relación de los estilos de	498	298	27	1

	liderazgo + síndrome de burnout				
ProQuest	Liderazgo + burnout en profesionales	260	102	16	0
Google	Estilo de	1.900	810	69	4
Académico	Liderazgo + síndrome burnout				
Google	Liderazgo +	2.800	1.100	87	5
Académico	burnout				
Google	Relación de los	1.180	603	70	2
Académico	estilos de liderazgo + síndrome de burnout				
Google	Liderazgo +	812	310	36	2
Académico	burnout en profesionales				

Extracción de Datos

Con el propósito de brindarle al estudio una adquisición de datos de alta calidad, como se ha venido exponiendo anteriormente, se implementó el modelo PRISMA, que nos ayuda a brindar más transparencia, eficiencia y excelencia a la redacción sistemática

presentada, es por ello, que nos permitiremos compartir de forma gráfica su esquema, para mejor entendimiento y sustento científico de todo el proceso.

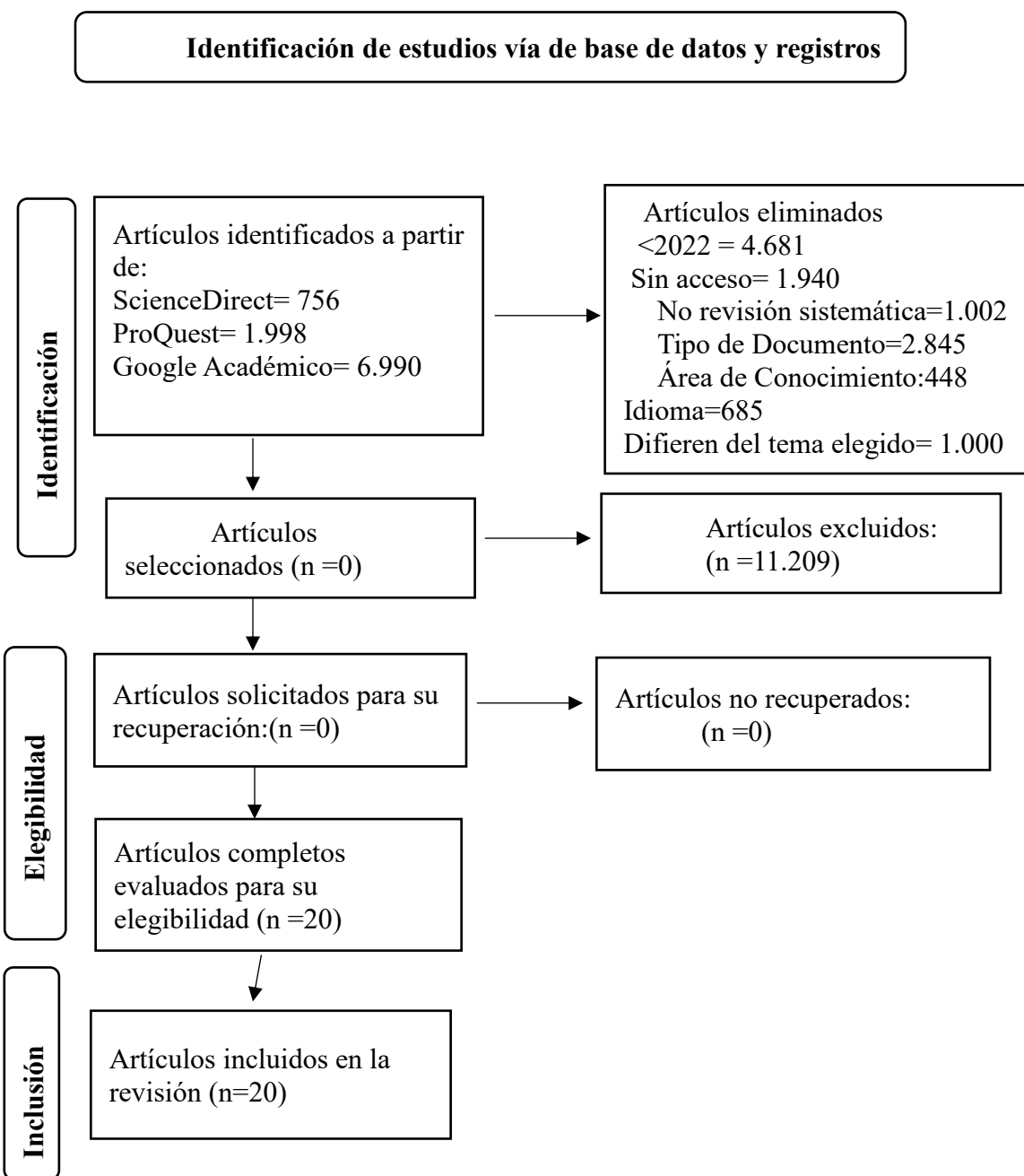


Tabla 4.*Aportaciones adquiridas en las bases de datos*

Palabra Clave	Objetivo	Hipervínculo	Aporte	Base de Datos	Año
Síndrome de burnout, Liderazgo en salud, Institución de alta complejidad, Clima laboral, Talento humano.	Determinar la prevalencia del Síndrome de burnout en los líderes de una institución de salud de alta complejidad del Valle del Cauca.	https://repositorio.ucm.edu.co/server/api/core/bitstreams/b01914f5-51f1-438e-9bc3-6e7ebd9ea91c/content	Este estudio evidencia que el síndrome de burnout no solo afecta al personal operativo y administrativo de las organizaciones, sino que también incide al personal con cargos de liderazgos, siendo así el agotamiento emocional la dimensión más predominante. Asimismo, destaca que el liderazgo transformacional y positivo puede actuar como un factor protector ante el desgaste laboral, favoreciendo así el bienestar emocional y el funcionamiento organizacional. Estos hallazgos resaltan la importancia de	Google Académico	2025

			promover estilos de liderazgos saludables para prevenir el burnout en las organizaciones.		
Burnout, Agotamiento emocional, Estrés laboral, Líderes de proyectos, Liderazgo, Salud mental, Productividad	Proponer estrategias de liderazgo organizacional y personal que prevengan el burnout en equipos de proyectos, y mejoren su desempeño.	https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/32e9effa-d26c-4fd1-b213-39564f6d64f7/content	Este estudio brinda un gran aporte a la presente investigación al evidenciar que los estilos de liderazgo tienen una influencia directa sobre el bienestar psicológico y laboral de los trabajadores. La investigación destaca que el liderazgo transformacional favorece la motivación, el apoyo emocional y la satisfacción laboral, disminuyendo la probabilidad de desarrollar síndrome de burnout. Asimismo, señala que los estilos de liderazgo autoritarios o deficientes incrementan el estrés, el agotamiento emocional y la despersonalización.	Google Académico	2025

ón en los
colaboradores.
Por ello, el
estudio respalda
la importancia
de promover
liderazgos
positivos y
humanizados
dentro del sector
salud como
estrategia
preventiva
frente al
desgaste
profesional y el
burnout

Burnout laboral, estilos de liderazgos, crisis organizacional, salud mental laboral resiliencia laboral.	Examinar los estilos de liderazgo con mayor capacidad protectora frente al burnout.	https://drive.google.com/file/d/1JqwtL5YYxapfYgx37w72LBfSUMeZFPgQ/view?usp=drive_link	En el presente análisis se evidencia que los estilos de liderazgo influyen en el desarrollo o disminución del burnout del personal, evidenciando que los liderazgos empáticos y transformacional es reduce el agotamiento emocional y favorecen el bienestar laboral, especialmente en ambientes de alta demanda como es el sector salud.	Google académico	2025
--	---	---	---	------------------	------

Clima organizacional, satisfacción laboral, burnout, personal administrativo, universidad.	Determinar la correlación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el burnout en el personal administrativo de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.	https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/articulo/view/15866/214421447336	El presente estudio aporta un sustento teórico al tema abordado nuestro artículo de revisión al demostrar que el liderazgo no solo impacta el desempeño laboral sino también la salud mental y emocional de los colaboradores. Esto resulta relevante en contextos de alta presión y demanda, en este caso, un plantel educativo donde las cargas laborales y el estrés constante aumentan la vulnerabilidad al síndrome de burnout	Google académico	2024
Liderazgo, enfermería, burnout, urgencias.	Evaluar el impacto de una intervención formativa aplicada a los supervisores de enfermería del servicio de urgencias del CHUNSC, sobre el nivel de burnout y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del mismo servicio y en comparación	https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/41615/Liderazgo%20y%20burnout.%20Una%20propuesta%20formativa%20para%20supervisores%20de%20enfermeria..pdf?sequence=1	Este estudio aporta a la presente investigación al evidenciar que los estilos de liderazgo ejercidos por los supervisores de enfermería influyen directamente en la aparición o prevención del síndrome de	Google académico	2024

con los
profesionales del
servicio de
urgencias del
CHUC, cuyos
líderes no han
recibido dicha
formación.

burnout en el
personal de
salud. Señala
que los estilos
de liderazgo
participativos,
transformacional
es y basados en
el apoyo
emocional
favorecen la
motivación, la
satisfacción
laboral y la
reducción del
agotamiento
emocional. En
contraste, los
líderes
autoritarios o
poco empáticos
pueden
incrementar el
estrés laboral, la
sobrecarga
emocional y el
desgaste
profesional en el
personal
sanitario.
Además, el
estudio resalta la
importancia de
capacitar a los
líderes en
habilidades de
liderazgo
efectivo como
estrategia para
prevenir el
burnout y
mejorar el
bienestar
organizacional.

Burnout, liderazgo, trabajadores de la salud, urgencias	revisar que dice la literatura al respecto de si los estilos de liderazgo en salud tienen algo que ver con el hecho de que haya burnout en los trabajadores de urgencias o si, por el contrario pudieran haber estilos que favorezcan la prevención de la aparición de dicho síndrome.	https://hdl.handle.net/10946/7977	Esta línea de investigación nos aporta acerca de la relación existente entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout en los trabajadores del sector de la salud	Google Académico	2023
Estilos de liderazgo, rotación de personal, motivación, factores de RPS, satisfacción laboral.	Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en la rotación del personal operativo de una empresa de servicios generales en la ciudad de Medellín.	https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/98f71e49-82a8-44ed-9e38-6b2fc1b5f20f/content	En esta investigación se evidencia que el síndrome de burnout está estrechamente relacionado con factores organizacionales y psicosociales como la sobrecarga laboral, el estrés constante y la falta de apoyo dentro del entorno laboral. El estudio destaca que estas condiciones causan una serie de afectaciones en el bienestar emocional y la salud mental de los profesionales, generando en	Google académico	2023

			estos agotamiento, despersonalización y disminución en el desempeño laboral.		
Agotamiento laboral, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, influencia del burnout	Ofrecer las mejores técnicas y medidas para prevenir y disminuir el impacto del burnout sobre el desenvolvimiento laboral del médico en la urgencia incluyendo su rol de líder. Mejorando la efectividad del equipo y mejorando la calidad del servicio.	https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/b5b8425a-8944-4025-940a-8c4eca772fc7/content	El presente estudio aporta elementos muy importantes para esta investigación, dado que, establece una relación directa entre el síndrome de burnout y el estilo de liderazgo dentro del personal de salud.	Google académico	2023
Liderazgo; síndrome de burnout, estrés, resiliencia, personal militar.	Identificar los factores del liderazgo que inciden en el síndrome de burnout en el personal militar de tropa del ejército ecuatoriano, con un enfoque transformacional.	https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d3125072-3aa9-4708-a9cd-bcbe856ee127/content	La presente investigación destaca un importante aporte puesto que, resalta el papel fundamental que cumple el liderazgo transformacional siendo un factor protector ante el agotamiento emocional y el estrés crónico. En la presente investigación se evidencia que los líderes capaces de motivar, brindar	Google académico	2023

apoyo emocional y alinear objetivos institucionales con las necesidades de los colaboradores contribuyen a disminuir los niveles de burnout y mejorar el ambiente laboral.

Agotamiento laboral, cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Agotamiento laboral,	Determinar la influencia del burnout en el rol del liderazgo desempeñado por los médicos del servicio de urgencia en la IPS Tolusalud.	https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/b5b8425a-8944-4025-940a-8c4eca772fc7/content	La investigación evidencia como el agotamiento emocional, la despersonalización y la sobrecarga laboral afecta la capacidad de comunicación, toma de decisiones y mantener una relación efectiva con su equipo de trabajo, en este caso los profesionales del sector de la salud. Por lo que, se evidencia que el burnout influye negativamente en el desempeño de los profesionales.	Scopus	2023
--	--	---	---	--------	------

Burnout, condiciones laborales, significado del trabajo, autocuidado	Analizar la relación entre las condiciones laborales y el significado atribuido al trabajo, en la configuración del síndrome de burnout en psicólogos vinculados a instituciones de salud en varios municipios del Valle del Cauca, Colombia.		El presente documento nos permite comprender que el síndrome de burnout no depende únicamente de las cargas laborales o del estrés organizacional, sino también de factores psicosociales relacionados con el significado que los profesionales atribuyen a su trabajo y las condiciones en las que desempeñan sus funciones	Science Direct	2023
Liderazgo; fatiga; docencia; satisfacción en el trabajo, estrés laboral.	Analizar la relación entre el síndrome de burnout, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela superior politécnica del litoral (ESPOL), tomando en cuenta las variables sociodemográficas.	https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.165-1187	Este estudio aporta a la presente investigación al explicar que el liderazgo transformacional influye positivamente en el bienestar de los trabajadores, debido a que fomenta la motivación, el apoyo emocional, la comunicación y el compromiso laboral. De igual manera, señala	Google académico	2023

que los estilos de liderazgo inadecuados o poco participativos pueden aumentar los niveles de estrés, agotamiento emocional y desgaste profesional, favoreciendo la aparición del síndrome de burnout. Por ello, el estudio respalda la importancia de implementar estilos de liderazgo positivos dentro del sector salud como estrategia para prevenir el burnout y fortalecer el bienestar del personal sanitario.

Liderazgo en salud, burnout, trabajadores de la salud, liderazgo transformacional, liderazgo autentico.	Estudiar la relación entre el liderazgo y el burnout en trabajadores de la salud (asistencial y administrativo) con base en una revisión sistemática de literatura	https://doi.org/10.48713/10336_34582	Este artículo aporta una evidencia científica al analizar diversas investigaciones sobre los distintos estilos de liderazgos y el síndrome de burnout. Esto fortalece la idea central de este artículo, ya que	Proques t	2022
---	--	---	--	-----------	------

			evidencia que ciertas prácticas de liderazgo pueden funcionar como factores protectores frente al burnout.		
Estilos de liderazgo, minería, síndrome de burnout	Establecer la relación entre la aparición del síndrome de burnout y el estilo de liderazgo en empresas de actividad minera en Perú.	https://hdl.handle.net/20.500.12640/3118	El presente estudio respalda este artículo dado que, evidencia que los estilos de liderazgos influyen directamente en el bienestar mental y laboral de los colaboradores, demostrando que un liderazgo positivo y participativo disminuye los niveles de estrés y agotamiento emocional. Asimismo, resalta que un liderazgo inadecuado favorece el desarrollo del síndrome de burnout, afectando así la motivación, el desempeño y la calidad de servicio en el personal de la salud.	Proques t	2022

Burnout, transformacional, transaccional, liderazgo.	Describir la relación presente entre el estilo de liderazgo de los gerentes de las secretarías de la Gobernación del Meta y la presencia del Síndrome de Burnout de los trabajadores de planta pertenecientes a la gerencia específica.	https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82093	El presente estudio tiene como propósito central describir la relación existente entre los estilos de liderazgos y el síndrome de burnout en los colaboradores. Por lo cual es de gran relevancia contar con el respaldo de esta investigación para nuestro artículo. Asimismo,	Google académico	2022
Estilos de liderazgo, Minería, Síndrome de burnout	Establecer las relaciones de la aparición del Síndrome de Burnout con los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire	https://repositorio.esan.edu.pe/items/dd579ebb-9d3c-4be2-82a3-a21ad4567821?fbclid=IwRIRTSAR5Z0ZleHRuA2FlbQIxMABzcnRjBmFwcF9pZAo2NjI4NTY4Mzc5AAEehEF_rgyyOeFLpDnegftqIDsklaoeZuImUy1auj7gNNnvd0039BUFTED6L7M_aem__0p6-q8hBm8aubYuDmdmZw	Uno de los principales aportes del estudio es que confirma la existencia de una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la aparición del síndrome de burnout. Esto fortalece el fundamento teórico de tu artículo, ya que evidencia que el liderazgo no solo impacta el desempeño organizacional, sino también la salud mental y	Google académico	2022

			emocional de los colaboradores.		
Liderazgo, síndrome de burnout, contexto organizacional, pandemia COVID-19	Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el burnout durante la pandemia por COVID-19	https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15822/Caillaux_Coloma_Portugal_%20Relaci%C3%B3n-liderazgo-s%C3%ADndrom-e-burnout-antes-durante-pandemia-COVID-19.pdf?sequence=4&isAllowed=y	Uno de los aportes más significativos es que evidencia que el liderazgo es un factor determinante para la salud mental de los trabajadores, especialmente ante situación de crisis. La investigación concluye que el tipo de liderazgo utilizado incide de manera directa en los niveles de agotamiento emocional, estrés y desgaste laboral de los colaboradores. Lo cual reafirma la existencia de la existencia de una relación entre los estilos de liderazgos y el burnout desde una perspectiva organizacional, lo que fortalece el eje central de este artículo.	Google Académico	2022
Estilos de liderazgo, transformacional, democrático, transaccional, laissez-faire	Identificar los estilos de liderazgo ejercidos y requeridos en la Universidad de	https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/8450/7629	Mediante este documento se evidencia que, ambientes laborales negativos,	Science Direct	2022

Pamplona,
Colombia.

caracterizados
por presión
laboral, escaso
apoyo
organizacional,
conflictos
interpersonales
y sobrecarga de
funciones,
incrementan los
niveles de
agotamiento
emocional y
desgaste
profesional en
los trabajadores.
Esto fortalece el
fundamento
teórico de este
artículo, ya que
demuestra que
los factores
organizacionales
y las dinámicas
laborales tienen
una relación
directa con la
aparición del
burnout.

Discusión

En relación con el objetivo principal de este artículo de revisión, los estudios analizados permitieron evidenciar que existe una estrecha relación entre los estilos de liderazgo y la aparición del síndrome de burnout en diferentes contextos laborales. A partir de la información revisada, se encontró que los estilos de liderazgo positivos, especialmente el liderazgo transformacional y participativo, contribuyen al bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, ya que favorecen ambientes laborales más saludables, reducen el estrés y fortalecen la motivación dentro de las organizaciones.

Desde esta perspectiva, la Universidad EAN (2025) señala que el liderazgo transformacional promueve el apoyo emocional, la satisfacción laboral y el compromiso de los colaboradores, aspectos que ayudan a disminuir el riesgo de desarrollar burnout. De manera semejante, Ortega y Castro (2023) sostienen que este estilo de liderazgo fortalece la comunicación, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización.

En concordancia con lo anterior, Pérez Villa et al. (2023) afirman que los líderes que mantienen relaciones cercanas con sus equipos y brindan acompañamiento emocional favorecen entornos laborales más resilientes frente al estrés. A su vez, la Universidad de La Laguna (2024) destaca que los estilos de liderazgo empáticos y participativos permiten disminuir el agotamiento emocional y mejorar el bienestar organizacional.

No obstante, los antecedentes revisados también evidencian que los estilos de liderazgo autoritarios o rígidos pueden afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. Sobre este aspecto, la Universidad Militar Nueva Granada (2023) plantea que este tipo de liderazgo incrementa la presión laboral, la sobrecarga emocional y el desgaste profesional. Del mismo

modo, investigaciones desarrolladas por la Universidad de Pamplona (2022) muestran que la falta de apoyo organizacional, la presión constante y los conflictos dentro del entorno laboral aumentan considerablemente los niveles de burnout en los colaboradores.

Además de los estilos de liderazgo, la revisión permitió identificar otros factores asociados al desencadenamiento del síndrome de burnout. Entre ellos sobresale la sobrecarga laboral, debido a que las exigencias excesivas, el cumplimiento de múltiples funciones y la presión continua generan agotamiento físico y emocional en los trabajadores. Frente a esto, Maslach y Jackson (1981) explican que el burnout surge como una respuesta prolongada al estrés laboral crónico.

De igual manera, las condiciones laborales inadecuadas, la despersonalización y el cansancio emocional también influyen en el deterioro del bienestar psicológico de los colaboradores, tal como lo expone la Universidad Militar Nueva Granada (2023). Asimismo, diversos estudios señalan que la ausencia de reconocimiento laboral, la poca motivación, las dificultades en la comunicación y las deficientes relaciones interpersonales pueden incrementar los niveles de estrés y desmotivación en los trabajadores. En este sentido, Pérez Villa et al. (2023) consideran que la falta de apoyo emocional y acompañamiento por parte de los líderes favorece el desgaste profesional.

Otro aspecto importante encontrado en la revisión es que el síndrome de burnout no solo afecta la salud emocional de los trabajadores, sino también el clima organizacional, el desempeño laboral y la productividad dentro de las empresas. En relación con esto, la World Health Organization (2022) reconoce el burnout como un fenómeno derivado del estrés laboral crónico que no ha sido manejado adecuadamente en el entorno de trabajo.

Finalmente, a partir del análisis realizado, se considera que el liderazgo representa un elemento clave dentro de las organizaciones, ya que la manera en que un líder orienta, motiva y se relaciona con su equipo puede influir significativamente en el bienestar emocional de los colaboradores. Por esta razón, resulta necesario que las organizaciones promuevan estilos de liderazgo más empáticos y participativos, enfocados no solo en el cumplimiento de metas

institucionales, sino también en el cuidado de la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores.

Resultados

Definición de las variables

El liderazgo es entendido como la capacidad que tiene una persona para orientar, motivar e influir en un grupo de trabajadores con el fin de alcanzar objetivos dentro de una organización. De acuerdo con Robbins y Judge (2022), el liderazgo influye directamente en el comportamiento, el desempeño y la motivación de los colaboradores, convirtiéndose en un elemento fundamental para el funcionamiento organizacional. De igual forma, Ortega y Castro (2023) mencionan que el liderazgo transformacional se caracteriza por fortalecer la comunicación, la motivación y las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral, favoreciendo así ambientes más saludables y positivos.

En relación con esto, varios estudios revisados coinciden en que los estilos de liderazgo positivos, especialmente el liderazgo transformacional y participativo, ayudan a mejorar el bienestar emocional y laboral de los trabajadores. En este sentido, la Universidad EAN (2025) señala que los líderes que promueven el apoyo emocional, la empatía y el reconocimiento laboral contribuyen a disminuir los niveles de estrés y agotamiento emocional en los colaboradores.

Por otro lado, el síndrome de burnout es definido por Maslach y Jackson (1981) como una respuesta generada por el estrés laboral crónico, caracterizada principalmente por

agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Asimismo, la World Health Organization (2022) reconoce el burnout como un fenómeno asociado al entorno laboral, el cual afecta la salud mental, emocional y física de los trabajadores.

Cabe resaltar que, la Universidad Militar Nueva Granada (2023) plantea que el síndrome de burnout se encuentra relacionado con factores como la sobrecarga laboral, la presión constante y los estilos de liderazgo inadecuados dentro de las organizaciones. A su vez, Pérez Villa, Vásquez Erazo y Ormaza Andrade (2023) consideran que la falta de apoyo emocional, la poca comunicación y los ambientes laborales negativos favorecen el desgaste profesional y el incremento del estrés en los trabajadores.

Finalmente, a partir de los antecedentes analizados, se logró identificar que existe una relación directa entre ambas variables, debido a que los estilos de liderazgo pueden influir positiva o negativamente en el bienestar emocional y laboral de los colaboradores. Por esta razón, los liderazgos basados en la empatía, la participación y el apoyo emocional pueden actuar como factores protectores frente al síndrome de burnout, mientras que los liderazgos autoritarios o poco empáticos aumentan el riesgo de desgaste profesional dentro de las organizaciones.

Conclusiones

La presente revisión de la literatura permitió identificar que existe una relación directa entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout dentro de los diferentes contextos organizacionales, especialmente en el sector salud. Los hallazgos evidencian que el liderazgo influye significativamente en el bienestar emocional, psicológico y laboral de los trabajadores.

También, es importante resaltar que el liderazgo transformacional constituye uno de los principales factores protectores frente al síndrome de burnout, debido a que promueve ambientes laborales saludables basados en la empatía, la motivación, el apoyo emocional, la comunicación efectiva y el reconocimiento laboral. Por el contrario, los estilos de liderazgo autoritarios, rígidos y poco participativos favorecen el incremento del estrés laboral, la sobrecarga emocional y el agotamiento profesional, afectando negativamente tanto la salud mental de los colaboradores como el desempeño organizacional.

Esta exhaustiva búsqueda en la revisión permitió reconocer que el síndrome de burnout representa una problemática organizacional que impacta la productividad, el clima laboral, la satisfacción de los trabajadores y la calidad del servicio prestado, especialmente en contextos de alta exigencia emocional como el sector salud.

Se concluye que las organizaciones requieren fortalecer estrategias de gestión humana orientadas a la promoción de liderazgos positivos y humanizados, con el propósito de prevenir riesgos psicosociales y fortalecer el bienestar integral de los colaboradores.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos obtenidos en la presente revisión de la literatura, se recomienda a las organizaciones fortalecer estrategias de liderazgo orientadas al bienestar integral de los trabajadores, promoviendo estilos de liderazgo más participativos, empáticos y humanizados que favorezcan ambientes laborales saludables.

Por otra parte, resulta importante que las organizaciones desarrollen programas de capacitación dirigidos a líderes y directivos, enfocados en habilidades como la comunicación asertiva, la inteligencia emocional, la resolución de conflictos y el manejo adecuado de equipos de trabajo, con el propósito de disminuir factores de riesgo asociados al síndrome de burnout.

En ese mismo sentido, se recomienda implementar estrategias de prevención y promoción de la salud mental dentro de los entornos laborales, tales como acompañamiento psicológico, pausas activas, actividades de bienestar laboral y espacios de escucha para los colaboradores, permitiendo así reducir los niveles de estrés y agotamiento emocional.

De igual forma, se considera necesario fortalecer el clima organizacional mediante acciones que favorezcan el reconocimiento laboral, el trabajo en equipo, la motivación y el apoyo organizacional, debido a que estos factores contribuyen significativamente al bienestar emocional y al desempeño de los trabajadores.

También se recomienda a las organizaciones realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos psicosociales y niveles de estrés laboral, con el fin de identificar de manera temprana posibles afectaciones relacionadas con el síndrome de burnout y establecer medidas preventivas oportunas.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones amplíen el estudio de la relación entre los estilos de liderazgo y el síndrome de burnout en diferentes contextos organizacionales, considerando variables como el clima laboral, la satisfacción laboral y la salud mental, con el propósito de continuar fortaleciendo el conocimiento científico sobre esta problemática.

Referencias

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Ortega, J., & Castro, M. (2023). Liderazgo transformacional y bienestar laboral en trabajadores. *MQRInvestigar*, 7(4), 1165–1187. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.1165-1187>
- Pérez Villa, D., Vásquez Erazo, J., & Ormaza Andrade, M. (2023). *Liderazgo y síndrome de burnout, una relación que impacta en el desempeño del personal militar de tropa*. Universidad Católica de Cuenca. <https://dspace.ucacue.edu.ec>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19.^a ed.). Pearson.
- Scopus. (2022). *Liderazgo transformacional y síndrome de burnout en contextos organizacionales*. https://doi.org/10.48713/10336_34582
- Santiago Torner, C. (2025). Estilos de liderazgo y burnout en tiempos de crisis global (2020–2025): Un análisis reflexivo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 21(41). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.4983>

Universidad de La Laguna. (2024). *Liderazgo y burnout: Una propuesta formativa para supervisores*. Repositorio Institucional ULL.

Universidad EAN. (2025). *Burnout, agotamiento emocional, estrés laboral, liderazgo y salud mental en líderes de proyectos*. Repositorio Institucional Universidad EAN.

Universidad Militar Nueva Granada. (2023). *Relación entre el síndrome de burnout y los estilos de liderazgo*. Repositorio Institucional UMNG.

World Health Organization. (2022). *Burn-out an occupational phenomenon*.

<https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>

PRISMA Statement. (s. f.). *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*. <https://www.prisma-statement.org/>