

Liderar sin desgastarse
Leading without burning out

Dr. Mario J. Paredes
CEO Somos Community Care. New York

RESUMEN

Me congratulo con la iniciativa de Vacation Is A Human Right (VIAHR), fundación dedicada a prevenir el *burnout* y a promover el descanso como derecho humano, que hoy nos congrega en esta histórica y heroica Ciudad de Cartagena de Indias, pionera del turismo en Colombia.

“Liderar sin desgastarse”, es el título que la organización de este Tercer Congreso Iberoamericano ha dado a mi participación y a las reflexiones que enseguida compartiré con ustedes. El título supone, en primer lugar, unas reflexiones sobre el perfil de un líder, en qué consiste el liderazgo en cualquier institución o área de la sociedad y las actitudes y estilo de vida que en ese rol social han de asumirse para no fracasar o no quemarse en el intento.

PALABRAS CLAVE: burnout; derecho; liderazgo; rol social

ABSTRACT

I am pleased with the initiative of Vacation Is A Human Right (VIAHR), a foundation dedicated to preventing *burnout* and promoting rest as a human right, which today brings us together in this historic and heroic City of Cartagena de Indias, a pioneer of tourism in Colombia.

"Leading without wearing yourself out" is the title that the organization of this Third Ibero-American Congress has given to my participation and to the reflections that I will share with you shortly. The title supposes, in the first place, some reflections on the profile of a leader, what leadership consists of in any institution or area of society and the attitudes and lifestyle that must be assumed in that social role so as not to fail or not burn out in the attempt.

KEYWORDS: burnout; right; leadership; social role

Liderazgo

Todos estamos de acuerdo en la necesidad de liderazgo en las comunidades humanas y en las organizaciones sociales. Al mismo tiempo, es frecuente escuchar por estos días que la sociedad carece de liderazgo, de buenos líderes, de líderes que guíen a las sociedades en la búsqueda del bien común y de mejores instituciones, en la construcción de un mundo mejor que éste por el que transitamos.

Pero, además, es importante evidenciar aquí que los parámetros sobre el liderazgo que la humanidad conoció en las recientes décadas pasadas han cambiado, que la transición de la modernidad hacia la postmodernidad ha trastocado nuestros acuerdos, convenciones y nociones, incluida la de liderazgo.

Porque esta época de cambios ha traído consigo nuevos campos de trabajo para el desarrollo humano y social tales como los avances científicos y tecnológicos, que han dado al traste con lo conocido hasta ahora como liderazgo y, en general, con el perfil de los líderes sociales.

Así, por ejemplo, *asistimos al surgimiento de un nuevo y poderoso liderazgo, de hombres y de mujeres jóvenes que, dirigiendo grandes empresas de tecnología y telecomunicaciones, van convirtiendo en vetustas otras formas y otros tipos de liderazgo hasta aquí conocidos y aceptados. Lo mismo podríamos decir, del surgimiento de líderes políticos jóvenes que, en todo el planeta, van abriendo brecha a nuevas formas de entender el ejercicio del liderazgo en la sociedad mundial.*

La aparición de estos nuevos líderes y nuevas formas y campos de liderazgo implican, en dicho ejercicio, una revalorización de cualidades como la innovación rápida, la adaptación digital y una nueva visión que no está atada a paradigmas del pasado. Nuevas formas de liderazgo por las que la agilidad, la creatividad y las tendencias de consumo globales superan hoy la experiencia tradicional.

Se trata de un nuevo liderazgo menos piramidal y más horizontal, en el que se prioriza la meritocracia y la disrupción sobre formas anquilosadas de jerarquías preestablecidas. En la política, también asistimos a nuevas formas de liderazgo que pretenden mayor conexión con los clamores mayoritarios mediante la interacción más directa que permiten las nuevas plataformas digitales y comunicacionales.

Todo lo cual significa que el liderazgo actual se construye y evalúa por la capacidad de navegar en ecosistemas inéditos y complejos y por la habilidad de inspirar confianza en medio de la información abrumadora y de cambios permanentes y rápidos.

El liderazgo entonces se está redefiniendo: ya no se trata de un ascenso lento, sino de una función dinámica, de la capacidad para resolver problemas complejos y de guiar a grandes organizaciones o naciones a través de la incertidumbre tecnológica y social.

Con todo, hay *rasgos conocidos de lo que es un líder auténtico que perduran*, tales como: la capacidad de influir, motivar y guiar a un grupo de personas hacia el logro de un objetivo común. La habilidad para no sólo enfocarse en las metas, sino en la preocupación por el desarrollo y bienestar de quienes lo siguen, para establecer

ambientes de trabajo positivos y colaborativos, fomentando la participación y el compromiso de cada miembro del equipo de trabajo.

Pero también importan mucho la honestidad y la integridad, lo mismo que la autoridad, es decir, la coherencia entre lo que se vive y lo que se pregona, entre lo que se manda y lo que se practica, entre los hechos y las palabras, entre lo que se dice y lo que se hace. Sólo la autoridad, sólo la coherencia de un líder lo convierten en fiable y en digno de ser seguido y obedecido.

Un líder tiene capacidad de comunicación clara y asertiva sumado a la capacidad de escuchar. Un líder es un ser humano empático y con capacidad para delegar, con visión, determinación e inspiración hacia el futuro sin perder la capacidad de asumir la responsabilidad y la resiliencia en las dificultades.

Pero este rol, esta ardua tarea del ejercicio del liderazgo puede, fácilmente, conducir al síndrome de *burnout* tanto en el líder como, por su influencia, en todo el equipo institucional. Porque un liderazgo irresponsable, negativo, ineficaz puede – fácilmente – llevar al agotamiento crítico personal y organizacional, y al padecimiento de enfermedades físicas y mentales, además del alto costo y pérdidas en producción y en aspectos financieros y corporativos que ello implica.

Y aunque proporcionar estadísticas precisas y actualizadas sobre la afectación por burnout en el liderazgo es complejo, ya que los datos varían según la metodología, la región y el enfoque del estudio, sin embargo, aquí van unos *ejemplos, tomados de fuentes que reportan estudios hechos, al respecto, en Estados Unidos y en otros lugares del mundo.*

- Un 40% de los líderes estresados están considerando renunciar a sus funciones para priorizar su bienestar.
- Más del 50% de los líderes empresariales buscan nuevos empleos debido al estrés y el burnout.
- Más de la mitad de los gerentes y líderes reportan sentirse "quemados" (burnout).
- Más de dos tercios de los líderes de Recursos Humanos que experimentan agotamiento emocional culpan al exceso de trabajo como la razón principal.
- Cerca de 8 de cada 10 empleados (casi el 80%) experimentan burnout en el trabajo al menos ocasionalmente. (Gallup).
- El 48% de los trabajadores en EE. UU. están buscando activamente otras opciones de empleo debido al estrés laboral.
- Los empleados con burnout son 2.6 veces más propensos a buscar otro trabajo.
- Los problemas de salud mental le cuestan a la economía mundial alrededor de \$1 billón de dólares en pérdida de productividad anualmente (OMS). ***

Entonces, *¿Cómo liderar, de manera sostenible, sin desgastarse? ¿Cómo liderar, de manera consciente y priorizando el bienestar integral del líder y del equipo? ¿Cómo liderar cuidando la salud y la estabilidad emocional manteniendo un entorno de trabajo productivo y saludable? Enseguida, propongo algunas estrategias claves que pueden evitar o sanar las afectaciones por burnout en el ejercicio del liderazgo.*

El primer paso consiste en reconocer las propias señales de estrés y fatiga. Es crucial establecer límites claros entre la vida laboral y la personal, desconectarse del trabajo fuera de horario y dedicar tiempo a actividades que recarguen la energía. Esto incluye ejercicio físico, hobbies y tiempo de calidad con la familia y amigos.

Un líder efectivo confía en su equipo, delega responsabilidades y empodera a sus colaboradores, lo que reduce la carga del líder y fomenta el crecimiento profesional del equipo.

El verdadero líder, además, desarrolla la capacidad de adaptación y resiliencia en la adversidad. Esto se logra a través de la formación en inteligencia emocional, el manejo del estrés y la búsqueda de apoyo profesional cuando sea necesario. Un líder que se cuida a sí mismo está mejor equipado para cuidar a su equipo.

La incertidumbre es una causa importante de estrés. Un líder debe comunicar de forma clara los objetivos, las expectativas y los plazos. Esto evita la confusión y la sensación de sobrecarga.

Promover la desconexión digital y respetar los tiempos de descanso de los empleados son prácticas que un líder debe respetar y dirigir. Reconocer el esfuerzo y los logros del equipo, ofrecer retroalimentación constructiva y crear un espacio seguro donde los miembros puedan expresarse sin temor, son acciones que fortalecen la moral y reducen el estrés.

Evitar el "micromanagement" (supervisar cada pequeño detalle) demuestra confianza en las habilidades del equipo y les permite trabajar de forma más eficiente y con mayor sentido de propósito.

Para ejercer un liderazgo sin caer en el burnout en la sociedad actual, es crucial que los líderes adopten un enfoque de liderazgo sostenible que priorice el bienestar mental y físico, tanto el propio como el del equipo.

Urge pasar de un modelo de "sacrificio" a uno de "autocuidado" y "gestión inteligente". El autocuidado no es un lujo, es una competencia de liderazgo esencial. Esto incluye: saber decir "no" a tareas que no son prioritarias y desconectarse del trabajo fuera del horario laboral. Dormir lo suficiente, alimentarse bien, hacer ejercicio y dedicar tiempo a hobbies o actividades que no estén relacionadas con el trabajo.

El líder debe ver su rol desde una perspectiva a largo plazo, no solo de resultados inmediatos.

Todo lo cual requiere, cuando sea necesario, la búsqueda de consejo y de apoyo en mentores, colegas o incluso profesionales de la salud mental.

En *conclusión*, necesitamos líderes auténticos y la propuesta actual de nuevos protagonistas y formas de liderazgo exige una nueva visión, personal e institucional, según la cual el descanso se considere un derecho humano. Esto permitirá y fomentará el surgimiento de una cultura, humanista y humanizadora, en la que el descanso sea valorado tanto como el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ClickUp. (2024). "60+ burnout statistics impacting the modern workforce". ClickUp Blog
- DDI. (2025). "Global Leadership Forecast 2025". Development Dimensions International.
- FairPlayTalks. (2025). "Burnt-out leaders considering abandoning roles". FairPlayTalks Media.
- Gallup. (2023). "State of the Global Workplace" *Report 2023*. Gallup, Inc.
- Gallup. (2025). "State of the Global Workplace". Gallup, Inc.
- Growthalista. (2025). "25 burnout statistics for 2025". Growthalista.
- McKinsey & Company. (2022). "Addressing employee burnout: Are you solving the right problem?" McKinsey Insights.
- O.C. Tanner. (2020). "Global Culture Report 2020". O.C. Tanner Institute.
- World Health Organization. (2019). "Burn-out an "occupational phenomenon": *International Classification of Diseases*.