



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2026,  
Volumen 10, Número 3.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v10i3](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i3)

# **RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO DESPÓTICO Y AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD PÚBLICA DE CIUDAD JUÁREZ.**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN AUTHORITARIAN LEADERSHIP AND  
EMOTIONAL EXHAUSTION AMONG PUBLIC HEALTH  
PROFESSIONALS IN CIUDAD JUÁREZ.**

**Sandra Itzel Jimenez Muñoz**

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

**María Marisela Vargas-Salgado**

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

**Mirna Tamara Ordoñez-Porras**

Universidad Tecnológica de Honduras

**Guadalupe Alejandra Cardoso-Mendiola**

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

**Adriana Cecilia González Saucedo**

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

## **Relación entre liderazgo despótico y agotamiento emocional en profesionales de la salud pública de Ciudad Juárez.**

**Sandra Itzel Jimenez Muñoz<sup>1</sup>**

[sandra.jimenezmnz@gmail.com](mailto:sandra.jimenezmnz@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0006-1614-9768>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez  
México

**María Marisela Vargas-Salgado**

[maria.vargas@uacj.mx](mailto:maria.vargas@uacj.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-9670-5982>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez  
México

**Mirna Tamara Ordoñez-Porras**

[omirnatamara@yahoo.com](mailto:omirnatamara@yahoo.com)

<https://orcid.org/0009-0004-8428-9864>

Universidad Tecnológica de Honduras  
Honduras

**Guadalupe Alejandra Cardoso-Mendiola**

[guadalupe.cardoso@uacj.mx](mailto:guadalupe.cardoso@uacj.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-4909-7408>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez  
México

**Adriana Cecilia González Saucedo**

[adgonzal@uacj.mx](mailto:adgonzal@uacj.mx)

<https://orcid.org/0009-0008-6009-1481>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez  
México

### **RESUMEN**

El liderazgo es un factor clave en la dinámica laboral y un elemento esencial para el logro del éxito organizacional. Esta investigación analizó la relación entre el liderazgo despótico y el agotamiento emocional en los profesionales de la salud que laboran en el sector salud en Ciudad Juárez, Chihuahua. El estudio es de enfoque cuantitativa, diseño no experimental, transversal y correlacional. Se empleó una muestra no probabilística de 121 profesionales de la salud. Los datos fueron analizados mediante el software estadístico SPSS. Los resultados evidencian que el liderazgo despótico incrementa el agotamiento emocional en los profesionales de la salud; aún cuando este no se presenta en niveles elevados, puede generar efectos adversos en el bienestar emocional de los trabajadores.

**Palabras clave:** agotamiento emocional; liderazgo; liderazgo despótico.

---

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [maria.vargas@uacj.mx](mailto:maria.vargas@uacj.mx)

# **The Relationship Between Authoritarian Leadership and Emotional Exhaustion Among Public Health Professionals in Ciudad Juárez.**

## **ABSTRACT**

Leadership is a key factor in workplace dynamics and an essential element for achieving organizational success. This study analyzed the relationship between autocratic leadership and emotional exhaustion among healthcare professionals working in the healthcare sector in Ciudad Juárez, Chihuahua. The study employs a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. A non-probability sample of 121 healthcare professionals was used. The data were analyzed using SPSS statistical software. The results show that despotic leadership increases emotional exhaustion among healthcare professionals; even when it does not occur at high levels, it can have adverse effects on workers' emotional well-being.

**Keywords:** emotional exhaustion; leadership; despotic leadership.

*Artículo recibido 20 mayo 2026  
Aceptado para publicación: 20 junio 2026*



## INTRODUCCIÓN

El trabajo en el sector salud se caracteriza por su alta exigencia y responsabilidad, ya que implica la atención directa a pacientes en condiciones comúnmente críticas, esta situación expone cotidianamente a los profesionales a diversos riesgos psicosociales que pueden afectar significativamente su bienestar. En este sentido, Valles et al. (2024) refieren que el desgaste ocupacional es frecuente en el sector salud, ocasionando problemas físicos y mentales. Así mismo Polo et al. (2024) exponen que el burnout en profesionales de la salud puede derivar en errores involuntarios, disminución en la calidad del servicio brindado y riesgo para la seguridad del paciente.

En este contexto, el liderazgo se posiciona como un determinante clave en la dinámica laboral. Al respecto, Rodríguez et al. (2023) destacan que el liderazgo es fundamental para lograr el éxito organizacional, mientras que Castillo et al. (2021) refieren que la influencia del líder en el desempeño de los empleados y el logro de objetivos es crucial. No obstante, no todos los enfoques de liderazgo generan resultados favorables, por el contrario, ciertos estilos están asociados con efectos adversos en los empleados y por ende en la organización. Se han identificado varios estilos de liderazgo negativos que han sido asociados con consecuencias adversas en el entorno laboral entre ellos el liderazgo destructivo (Schyns & Schilling, 2013), abusivo (Tepper, 2000) tóxico (Lipman-Blumen, 2006) y despótico (Gabriel & Prince, 2024).

Respecto al liderazgo despótico. Diversos estudios evidencian los efectos negativos de este estilo de liderazgo. Calderón-Mafud et al. (2024) encontraron que el liderazgo despótico y la supervisión abusiva disminuyen la intención de permanencia y aumentan riesgos psicosociales. De igual manera, Samad et al. (2021) demostraron que este estilo impacta negativamente en la satisfacción laboral e incrementa el agotamiento emocional. En la misma línea, Khalid y Qasim (2025) identificaron que el liderazgo despótico contribuye al malestar psicológico en el personal de salud.

Diversos estudios evidencian los efectos negativos de este estilo de liderazgo. Calderón-Mafud et al. (2024) encontraron que el liderazgo despótico y la supervisión abusiva disminuye la intención de permanencia, aumentan el acoso laboral y la insatisfacción en el trabajo. Por su parte Samad et al. (2021) demostraron que este estilo impacta en la satisfacción laboral e incrementa el agotamiento emocional. En la misma línea, manera Khalid y Qasim (2025) identificaron que el liderazgo despótico contribuye

significativamente al malestar psicológico en empleado de salud. Asimismo, Cavazos-Cavazos et al. (2025) señalan que el agotamiento emocional perjudica a los empleados que atienden emergencias, afectando su salud emocional, motivación y desempeño. De igual manera Cabrera-Pomasqui y Juna (2024) argumentan que, cuando los enfermeros experimentan agotamiento emocional, disminuye su rendimiento laboral y se deteriora la calidad del servicio, afectando la relación con el paciente.

A pesar de la evidencia que vincula el liderazgo despótico con el agotamiento emocional en el personal de salud, en el contexto juarense no se identifican estudios que analicen de manera específica esta relación. Por lo tanto, se identifica un vacío en la literatura que justifica la presente investigación. En este sentido, el estudio tiene como objetivo analizar la relación entre liderazgo despótico y agotamiento emocional en los profesionales de la salud que laboran en el sector salud en Ciudad Juárez, Chihuahua.

## **Marco teórico**

### **Liderazgo despótico**

El liderazgo ha sido ampliamente estudiado en el contexto organizacional y se entiende como la habilidad de influir en las personas para orientarlas al cumplimiento de objetivos comunes (Geraldo et al., 2020; Navas, 2024). En este sentido, no solo implica dirigir esfuerzos, sino brindar apoyo y moldear comportamientos en el entorno de trabajo (Rojas-Sánchez et al., 2022). No obstante, la evidencia empírica ha demostrado que no todos los estilos de liderazgo son positivos, es decir ciertos enfoques generan efectos adversos como el liderazgo destructivo (Schyns & Schilling, 2013), abusivo (Tepper, 2000) tóxico (Lipman-Blumen, 2006) y despótico (Gabriel & Prince, 2024).

En este contexto, el liderazgo despótico se caracteriza por una manifestación destructiva caracterizado por el poder y autoritarismo. De acuerdo con Gabriel y Prince (2024) este tipo de liderazgo se manifiesta cuando el líder se preocupa por sí mismo y no de sus seguidores, ejerce control de forma dominante y genera ambientes de trabajo tensos e inseguros. Por su parte Usman et al. (2023) asocian el liderazgo despótico con comportamientos poco éticos, egoístas y una necesidad de tener el control para dominar a los seguidores.

Asimismo, Zhou et al. (2021) indican que los líderes despóticos suelen confiar demasiado en ellos mismos, se comportan de forma autoritaria y no se preocupan por el bienestar de los empleados, limitando en todo momento el empoderamiento y colaboración de las personas. En el mismo sentido,

Mukarram et al. (2021) enfatizan que este estilo de liderazgo se basa en prácticas represivas, hostiles y en algunos casos hasta humillante, afectando considerablemente las relaciones interpersonales y por consiguiente el ambiente laboral.

El liderazgo despótico es una forma de dirección destructiva que genera un ambiente laboral tóxico, afectando significativamente el desempeño y las relaciones laborales (Mukarram et al., 2021; Singh et al., 2026). Asimismo, pone en riesgo la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar de los empleados (Tziner et al., 2023).

### **Agotamiento emocional**

El agotamiento emocional es una de las dimensiones centrales del síndrome de burnout. Al respecto Maslach y Jackson (1981) proponen un modelo que incluye tres dimensiones que permiten entender, describir y medir este síndrome en diversos contextos (ver la tabla 1). Este modelo ha sido ampliamente utilizado para comprender las afectaciones psicológicas de las personas en el ámbito laboral.

**Tabla 1.**  
*Dimensiones del burnout*

| <b>Dimensión</b>      | <b>Descripción</b>                                                                |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Agotamiento emocional | Sentimiento de estar emocionalmente cargado agotado por el trabajo.               |
| Despersonalización    | Respuesta insensible e impersonal hacia los receptores de la atención o servicio. |
| Realización personal  | Sentimientos de competencia y logros exitosos en el trabajo con personas.         |

El agotamiento emocional es una condición que afecta a las personas, ocasionando diversos problemas en su salud. Ramírez et al. (2024) lo definen como un estado caracterizado por síntomas de cansancio y falta de energía, en el cual las personas experimentan estar al límite afectando significativamente la salud física y psicológica de las personas.

Asimismo, las personas pueden sentir los síntomas del agotamiento emocional debido a la presión de las actividades que realizan. Barreto y Salazar (2021) señalan que el agotamiento emocional se manifiesta a través de síntomas fisiológicos y psicológicos, por ejemplo, fatiga mental, desgaste mental

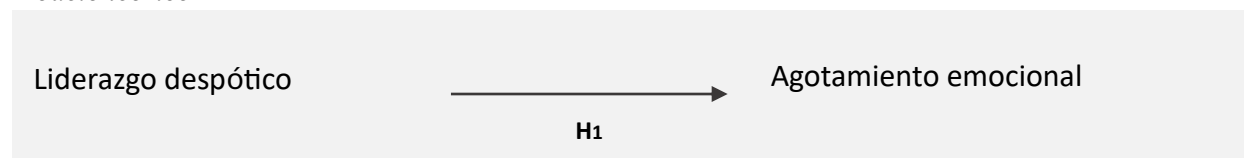
y agotamiento emocional, los cuales se intensifican por las exigencias demandantes laborales a las cuales se enfrentan las personas. Por su parte, Poku (2020) menciona que este fenómeno es frecuente en profesionales de la salud, donde la carga laboral y las exigencias del trabajo detonan su aparición.

Los profesionales de la salud pueden experimentar agotamiento emocional debido a la naturaleza demandante de su trabajo, no obstante, este fenómeno también está asociado por el estilo de liderazgo predominante en la institución. En este sentido, Sacadura-Leite et al. (2020) realizaron un estudio con 108 enfermeras en un hospital en Portugal, encontraron que las enfermeras experimentan altos niveles de agotamiento emocional de la exposición constante a situaciones emocionalmente intensas como el sufrimiento y las enfermedades graves. Sin embargo, se considera que el estilo de liderazgo es un factor que puede detonar e intensificar este malestar. En consecuencia, un liderazgo positivo puede mitigar el agotamiento emocional en el personal de salud, mientras que estilos negativos tiende a incrementarlo.

Por otra parte, Akdoğan et al. (2025) desarrollaron un estudio con el objetivo de entender los efectos adversos del liderazgo despótico en el bienestar y comportamiento del personal de enfermería en un hospital público de Turquía. A partir de una muestra de 216 enfermeros, los resultados evidenciaron que la percepción de un liderazgo despótico se asocia con mayores niveles de silencio organizacional y agotamiento emocional. Por lo anterior, en la figura 1 se representa la relación hipotetizada entre los constructos y se plantea que:

**H1.** El liderazgo despótico causa agotamiento emocional en los empleados que laboran en el sector salud.

**Figura 1.**  
*Modelo teórico*



## **METODOLOGÍA**

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, dado que no se manipulan las variables, sino que solo se observan y se analiza su relación (Indu & Vidhukumar, 2020). Es transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un periodo específico, comprendido entre febrero y marzo de 2026 (Cvetkovic-Vega et al., 2021). La investigación es descriptiva y correlacional

debido que busca, por un lado, caracterizar los constructos de estudio y, por otro, analizar la relación entre liderazgo despótico y agotamiento emocional en los profesionales de la salud (Haro et al., 2024).

### ***Participantes***

Los participantes de esta investigación fueron enfermeras y enfermeros que laboran actualmente en un hospital del sector salud en Ciudad Juárez, Chihuahua. La muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia y estuvo conformada por 121 profesionales de la salud.

En la tabla 2 se presentan las características demográficas de los participantes. 99 profesionales de la salud son mujeres, lo que representa la mayoría de la muestra. Respecto a la edad, predomina el rango de 20 a 25 años con un 47.1% y el 33.1% dijo tener entre 26 y 35, mientras que solo un participante dijo tener 56 años o más. En relación con el estado civil, 77 personas son solteras, equivalente al 63.6%. Finalmente, 73 personas que representa el 60.3% tiene una antigüedad laboral de 1 a 3 años, en contraste solo 5 personas tienen una antigüedad de 13 a 15 años y 7 personas más de 16 años en la institución de salud.

**Tabla 2.**  
*Datos demográficos n=121*

| <b>Características</b> |                     | <b>Personas</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------------|---------------------|-----------------|-------------------|
| <b>Edad</b>            | 20-25 años          | 57              | 47.1              |
|                        | 26-35 años          | 40              | 33.1              |
|                        | 36-45 años          | 18              | 14.9              |
|                        | 46-55 años          | 5               | 4.1               |
|                        | 56 años o más       | 1               | 0.8               |
| <b>Sexo</b>            | Hombre              | 21              | 17.4              |
|                        | Mujer               | 99              | 81.8              |
|                        | Prefiero no decirlo | 1               | 0.8               |
| <b>Estado civil</b>    | Casado              | 25              | 20.7              |
|                        | Divorciado          | 5               | 4.1               |
|                        | Soltero             | 77              | 63.6              |
|                        | Unión libre         | 14              | 11.6              |

|                   |                |    |      |
|-------------------|----------------|----|------|
| <b>Antigüedad</b> | 1-3 años       | 73 | 60.3 |
|                   | 10-12 años     | 6  | 5.0  |
|                   | 13-15 años     | 5  | 4.1  |
|                   | 4-6 años       | 23 | 19.0 |
|                   | 7-9 años       | 7  | 5.8  |
|                   | Más de 16 años | 7  | 5.8  |

### ***Técnica e Instrumento***

Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario administrado a través de un enlace de Google Forms, el cual fue respondido por los participantes en su tiempo disponible. En todo momento se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los participantes. El instrumento estuvo conformado por 14 ítems (ver tabla 3), adaptados de escalas previamente validadas.

El liderazgo despótico se evaluó mediante 6 ítems adaptados del instrumento propuesto por De Hoogh y Den Hartog (2008), mientras que el agotamiento emocional se midió con 8 ítems basados en la escala desarrollada por Maslach y Jackson (1981). Para ambos constructos se utilizó una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 corresponde a “nunca” y 5 a “siempre”. La fiabilidad de los constructos se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, en ambos casos el indicador es superior a 0.70 y menor a 0.95, lo que indica niveles adecuados de fiabilidad.

**Tabla 3.**  
*Operacionalización de constructos*

| <b>Ítems</b>                                                       | <b>Escala</b> | <b>Alfa de Cronbach</b> |
|--------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------|
| <i>Liderazgo despótico</i>                                         |               |                         |
| LD1.Mi líder castiga, no tiene piedad ni compasión.                | 1= nunca      | 0.907                   |
| LD2.Da órdenes y no tolera el desacuerdo ni preguntas.             | 5= siempre    |                         |
| LD3.Actúa como tirano o déspota; es exigente                       |               |                         |
| LD4.Es incapaz de ceder el control de proyectos o tareas.          |               |                         |
| LD5.Espera una obediencia incondicional de quienes dependen de él. |               |                         |

---

LD6. Es vengativo; busca venganza cuando se le hace daño.

---

*Agotamiento emocional*

AE1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. 1= nunca 0.932

AE2.Me siento cansado al final de la jornada laboral. 5= siempre

AE3.Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana.

AE4.Me siento cansado por mi trabajo.

AE5.Me siento frustrado por mi trabajo.

AE6.Siento que trabajar todo el día es estresante para mí.

AE7.Siento que estoy trabajando demasiado.

AE8. Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés.

---

***Procedimiento***

El trabajo de campo se llevó a cabo durante los meses de febrero y marzo de 2026. Durante este periodo, el cuestionario fue contestado de forma voluntaria por los participantes. Una vez recopilados los datos, se procedió al cálculo de los estadísticos descriptivos de la muestra, para lo cual se utilizó el software estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versión 23.

**RESULTADOS**

Los estadísticos descriptivos del liderazgo despótico se presentan en la Tabla 4. Considerando que se utilizó una escala que va de 1 – nunca a 5 – siempre, los resultados muestran, en general, niveles bajos, con medias que oscilan entre 1.59 y 2.20. Esto indica que los profesionales de la salud perciben una baja presencia de comportamientos asociados a este estilo de liderazgo.

No obstante, algunos ítems presentan valores relativamente más elevados, en este caso, el ítem LD5- Espera una obediencia incondicional de quienes dependen de él ( $M=2.20$ ,  $DE= 1.242$ ) presenta la media más alta, lo que indica que este comportamiento asociado al control y la autoridad podrá manifestarse con mayor frecuencia en comparación con otros comportamientos despóticos. Por el contrario, los ítems asociados con conductas más extremas, como los ítems LD-Mi líder castiga, no tiene piedad ni compasión ( $M=1.59$ ,  $DE= 0.919$ ) y LD3-Actúa como tirano o déspota; es exigente ( $M=1.62$ ,  $DE= 0.933$ ), muestran los valores más bajos, lo que indica que estas prácticas son menos frecuentes en el

contexto del sector salud. Por otra parte, El ítem LD5 (DE= 1.242) presenta la desviación estándar más alta, lo que podría reflejar que no todos los participantes perciben el liderazgo despótico de la misma forma.

Aunque el liderazgo despótico no es predominante en su forma más extrema, algunos de sus rasgos, particularmente aquellos asociados con el control y la obediencia pueden estar presentes en niveles moderados en el sector de la salud, particularmente en el contexto estudiado.

**Tabla 4.**  
*Estadísticos descriptivos de liderazgo despótico n=121*

| Ítems                                                              | M    | DE    |
|--------------------------------------------------------------------|------|-------|
| LD1.Mi líder castiga, no tiene piedad ni compasión.                | 1.59 | 0.919 |
| LD2.Da órdenes y no tolera el desacuerdo ni preguntas.             | 1.92 | 1.029 |
| LD3.Actúa como tirano o déspota; es exigente                       | 1.62 | 0.933 |
| LD4.Es incapaz de ceder el control de proyectos o tareas.          | 1.79 | 0.930 |
| LD5.Espera una obediencia incondicional de quienes dependen de él. | 2.20 | 1.242 |
| LD6. Es vengativo; busca venganza cuando se le hace daño.          | 1.70 | 1.014 |

M= Media, DE= Desviación estándar

Los estadísticos del agotamiento emocional se muestran en la Tabla 5. Considerando una escala de 1=nunca a 5=siempre, los resultados evidencian medias que oscilan entre 2.60 y 3.33, lo que indica que los profesionales de la salud experimentan síntomas de agotamiento con distinta frecuencia.

Los valores más altos se observan en los ítems AE2-me siento cansado al final de la jornada laboral (M=3.33, DE= 1.098) y AE3-me siento fatigado cuando me levanto por la mañana (M=3.32, DE= 1.089), lo que indica que el agotamiento emocional se manifiesta principalmente como cansancio y fatiga derivados de la actividad laboral. Por el contrario, los valores más bajos se presentan en los ítems AE8-siento que trabajar directamente con personas me produce estrés (M=2.60, DE= 1.345) y AE7-siento que estoy trabajando demasiado (M=2.78, DE= 1.165), es decir, los participantes experimentan agotamiento derivado del estrés por interactuar con las personas.

La desviación estándar más alta se presenta en el ítem AE8 (DE= 1.345), lo que refleja que no todos los participantes experimentan de igual forma el agotamiento emocional. Aunque el agotamiento emocional no se manifiesta en niveles extremos, si se presenta de manera permanente en forma de cansancio y fatiga.

**Tabla 5.**  
*Estadísticos descriptivos de agotamiento emocional n=121*

| Ítems                                                                | M    | DE    |
|----------------------------------------------------------------------|------|-------|
| AE1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.                 | 2.94 | 1.011 |
| AE2.Me siento cansado al final de la jornada laboral.                | 3.33 | 1.098 |
| AE3.Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana.              | 3.32 | 1.089 |
| AE4.Me siento cansado por mi trabajo.                                | 3.06 | 1.075 |
| AE5.Me siento frustrado por mi trabajo.                              | 2.84 | 1.155 |
| AE6.Siento que trabajar todo el día es estresante para mí.           | 2.88 | 1.212 |
| AE7.Siento que estoy trabajando demasiado.                           | 2.78 | 1.165 |
| AE8. Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés | 2.60 | 1.345 |

M= Media, DE= Desviación estándar

La correlación de Pearson muestra una relación positiva y significativa entre el liderazgo despótico y agotamiento emocional ( $r=0.323$ ,  $p=0.001$ ) (ver Tabla 6). Esto indica que, a medida que aumenta la percepción de liderazgo despótico, también tienden a incrementarse los niveles de agotamiento emocional en los profesionales de la salud. Con base en los resultados, se valida la hipótesis planteada - H1- El liderazgo despótico causa agotamiento emocional en los empleados que laboran en el sector salud-.

**Tabla 6.**  
*Correlación de liderazgo despótico y agotamiento emocional*

|                        | Liderazgo despótico | Agotamiento emocional |
|------------------------|---------------------|-----------------------|
| Liderazgo despótico    |                     |                       |
| Correlación de Pearson |                     | 0.323***              |
| Sig. (bilateral)       |                     | <.001                 |
| N                      | 121                 | 121                   |

\*\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre liderazgo despótico y agotamiento emocional en los profesionales de la salud que laboran en el sector salud en Ciudad Juárez, Chihuahua. Los resultados revelan que el liderazgo despótico se relaciona de forma débil pero positiva y significativa con el agotamiento emocional de los participantes.

Se planteó que el liderazgo despótico causa agotamiento emocional en los empleados que laboran en el sector salud. Los hallazgos confirman que, en el contexto de estudio, este estilo de liderazgo incrementa el agotamiento emocional en los profesionales de la salud, aún y cuando el liderazgo despótico no se presenta en niveles elevados este puede generar efectos adversos en el bienestar emocional de las personas. Lo anterior coincide con lo planteado por (Akdoğan et al., 2025; Khalid & Qasim, 2025; Sacadura-Leite et al., 2020; Samad et al., 2021) al evidenciar que el liderazgo despótico se asocia positivamente con el agotamiento emocional incrementando los riesgos psicosociales en el trabajo. Por otra parte, se confirma que el agotamiento emocional es un fenómeno presente en el personal de la salud y se manifiesta principalmente como cansancio y fatiga derivado de las demandas laborales, esto coincide con lo señalado por (Cabrera-Pomasqui & Juna, 2024; Cavazos-Cavazos et al., 2025).

En el contexto de estudio, incluso niveles moderados de liderazgo despótico pueden incrementar el agotamiento emocional, lo que implica la necesidad de que las instituciones de salud promuevan estilos de liderazgo más participativos e inclusivos mediante programas de capacitación. Adicionalmente, es necesario diseñar estrategias orientadas a fomentar el bienestar del personal, con el fin de mitigar la fatiga y el cansancio emocional y, con ello, mejorar la calidad de vida de los profesionales de la salud.

## CONCLUSIONES

La investigación sostiene que el liderazgo despótico representa un riesgo psicosocial importante para el bienestar emocional de los profesionales en el sector salud; aunque los resultados observados del estilo de liderazgo despótico fueron bajos, la relación positiva y significativa identificada con el agotamiento emocional se asocia con las prácticas directivas basadas en el control, la autoridad rígida y la obediencia incondicional inciden en la experiencia laboral del personal, en un entorno donde las exigencias físicas, humanas y emocionales son persistentes (Khalid & Qasim, 2025; Samad et al., 2021).

Por lo tanto, se concluye desde ese enfoque, el liderazgo en las instituciones de salud se investiga como una dimensión estratégica que protege o deteriora el bienestar de los trabajadores. Por ello, es necesario fortalecer prácticas directivas basadas en el respeto, la comunicación y la participación, a fin de reducir los factores que inciden e intensifican la fatiga emocional.

Entre las limitaciones de la investigación se encuentra el diseño transversal y el uso de una muestra no probabilística, lo cual limita la generalización de los resultados. Además, el estudio se realizó en un contexto en específico, por lo que futuras investigaciones podrían considerar otros sectores. Asimismo, analizar otros constructos consecuentes de liderazgo despótico, tales como silencio organizacional, desempeño laboral y bienestar psicológico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabrera-Pomasqui, C. E., & Juna, C. (2024). Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. *Enfermería Global*, 23(74), 446-459. <https://doi.org/10.6018/eglobal.601771>
- Akdoğan, M., Yeşildal, A., Tekin, B., Uslu, Y., Arslanoğlu, A., & Koç, O. (2025). Examining the effects of despotic leadership on nurses in the face of emotional exhaustion, organizational silence, and revanchist behaviors. *BMC Nursing*, 24, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-025>
- Cabrera-Pomasqui, C. E., & Juna, C. (2024). Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente. *Enfermería Global*, 23(74), 446-459. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.601771>
- Akdoğan, M., Yeşildal, A., Tekin, B., Uslu, Y., Arslanoğlu, A., & Koç, O. (2025). Examining the effects of despotic leadership on nurses in the face of emotional exhaustion, organizational silence, and



- revanchist behaviors. *BMC Nursing*, 24, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02929-w>
- Barreto, D., & Salazar, H. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., García-Ramírez, J., & Vásquez-Trespalcios, E. M. (2024). Liderazgo Destructivo, Factores Psicosociales y Deterioro Organizacional: Revisión de la Literatura. *Acciones e investigaciones Sociales*, 45. <https://orcid.org/0000-0001-8888-2391>
- Castillo, L., Lavín, J., & Álvarez, M. (2021). El liderazgo en organizaciones públicas de Ciudad Victoria (Tamaulipas). *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 92–105. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-20>
- Cavazos-Cavazos, E. T., Pérez-Martínez, K. S., & Saldaña-Pérez, J. E. (2025). Evaluación del Síndrome de Burnout en el Personal de Primera Respuesta de Protección Civil en Nuevo León: Un Estudio Basado en el (MBI) Maslach Burnout Inventory Adaptado. *Vinculatégica EFAN*, 11(6), 97–114. <https://doi.org/10.29105/vtga11.6-1227>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa, L. E. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- De Hoogh, A., & Den Hartog, D. (Junio de 2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19 (3), 297-311. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.002>
- Delgado, A. P. (2025). Síndrome de burnout, rasgos de personalidad y desempeño laboral en profesionales de salud: revisión sistemática. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 16(31). <https://doi.org/10.23913/ride.v16i31.2656>
- Gabriel, P. D., & Prince, U. G. (2024). Despotic leadership and employee quiet quitting: A changing global economy. *International Journal of Economics & Business Management*, 10(6), 47-60. <https://doi.org/10.56201/ijebm.v10.no6.2024.pg47.60>
- Geraldo, L., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(1), 155 - 174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>



- Haro , A. F., Chisag, E. R., Ruiz, J. P., & Caicedo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 956-966.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
- Indu, P. V., & Vidhukumar, K. (2020). Research designs-an overview. *Kerala Journal of Psychiatry*, 31(1), 64-67. <https://doi.org/10.30834/KJP.32.1.2019.179>
- Khalid, Z., & Qasim, S. (2025). Despotism Leadership in Healthcare: A Pathway to Psychological Distress and Reduced Performance. *Al-Qanṭara*, 11(2), 140-162.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.15346672>
- Lipman-Blumen, J. (2006). *The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians--and how we can survive them*. Oxford University Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mukarram, A., Hussain, S., & Khan, M. (2021). A Brief Overview of Despotism Leadership Research. *International Review of Management and Business Research* , 10(1), 39-55. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/89250557/1615191782-libre.pdf?1659579893=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA\\_Brief\\_Overview\\_of\\_Despotism\\_Leadership.pdf&Expires=1761801421&Signature=KjW1DHIpaioSUQ-KvvHUy0KgkDPvUDhKR0InghP5FuG0CxSxTIKf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/89250557/1615191782-libre.pdf?1659579893=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_Brief_Overview_of_Despotism_Leadership.pdf&Expires=1761801421&Signature=KjW1DHIpaioSUQ-KvvHUy0KgkDPvUDhKR0InghP5FuG0CxSxTIKf)
- Navas, A. I. (2024). LIDERAZGO EFECTIVO. UN CONSTRUCTO TEÓRICO DIRIGIDO AL DOCENTE DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DEL SIGLO XXI. *Aula Virtual*, 5(12), 11-21. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14599117>
- Poku, C., Donkor, E., & Naab, F. (2020). Determinants of emotional exhaustion among nursing workforce in urban Ghana: a cross-sectional study. *BMC Nurs*, 19(116).  
<https://doi.org/10.1186/s12912-020-00512-z>
- Polo, M., Cabello, C. M., & Ruiz, J. (2024). Burnout en el personal de enfermería, impacto sobre la seguridad del paciente. *Enfermería Cuidándote*, 7, 93-105.  
<https://doi.org/10.51326/ec.7.9163531>



- Ramírez, I., Rumich, I., Azcona, A., López, B., Barría, R., Valiente, K., . . . Hermosilla, C. (2024). Síndrome de Burnout: una revisión de la bibliografía científica. *Revista Científica UPAP*, 10(1), 45-60. <https://doi.org/10.54360/rcupap.v4i1.173>
- Rodríguez, C., Madrid, B., Loján, J., Calderón, R., Muñoz, G., & Flores, A. (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8014-8029. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i3.6782](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6782)
- Rojas-Sánchez, M., Rosas-González, E., Xequé-Morales, Á., García-Rodríguez, I., & Padrón-Méndez, N. (s.f.). Leadership style and organizational climate in nursing professionals of a public hospital, Mexico. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
- Sacadura-Leite, E., Sousa-Uva, A., Ferreira, S., Lopes, P., & Passos, A. (2020). Working conditions and high emotional exhaustion among hospital nurses. *Revista brasileira de medicina do trabalho*, 17(1), 69–75. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190339>
- Samad, A., Memon, S. B., & Ali, I. (2021). DESPOTIC LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION AMONG NURSES: ROLE OF EMOTIONAL EXHAUSTION. *INDEPENDENT JOURNAL OF MANAGEMENT & PRODUCTION (IJM&P)*, 12, 127-142. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i1.1344>
- Santos-Flores, I., Santos-Flores, J., Solorzano, B., Pacheco-Pérez, L., Collazo-Muñoz, I., & Vega-Grimaldo, M. (2023). Burnout syndrome in nursing professionals caring for patients with COVID-19. *sanus*, 8. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.331>
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The leadership quarterly*, 24(1), 138-158. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.09.001>
- Singh, D., Gupta, S., & Sarda, V. (2026). Cascading effect of abusive leadership on employee and organizational outcome-A comprehensive meta analysis. *Acta Psychologica*, 263, 106312. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106312>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190. <https://doi.org/10.2307/1556375>

- Tziner, A., Bar-Mor, H., Shwartz-Asher, D., Shkoler, O., Geva, L., & Levi, H. (2023). Insights into abusive workplace behavior. *Front. Psychol.* 14, 990501. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.990501>
- Usman, H., Tareen, A., Mohelska, H., Arif , F., Hanaysha , J., & Akhtar, U. (2023). Bad bosses and despotism at workplace: A systematic review of the despotic leadership literature. *Heliyon*, 9(9), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19535>
- Valles, I. A., Palafox , M. P., Molina, E. A., Mata , H., & Monárrez , V. H. (2024). Emotional exhaustion among nursing professionals in an emergency unit, patient safety. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales y humanidades*, 5(3), 906-918. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i3.2083>
- Zhou, X., Rasool, S. F., Yang, J., & Asghar, M. Z. (2021). Exploring the Relationship between Despotic Leadership and Job Satisfaction: The Role of Self Efficacy and Leader–Member Exchange. *International Journal of environmental research and public health*, 18(10), 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>