

**EL PROFESIONAL CONTABLE: UNA TAXONOMIA DE
VARIABLES Y CATEGORÍAS TOXITOSAS PARA MEDIR EL
DETERIORO DE SU SALUD**

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Edilgardo de Jesús Loaiza Betancur

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Medellín
eloiza@elpoli.edu.co

Aura Elena Peña Gutiérrez

Universidad de Los Andes
auraelen59@hotmail.com

XIX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración



EL PROFESIONAL CONTABLE: UNA TAXONOMIA DE VARIABLES Y CATEGORÍAS TOXITOSAS PARA MEDIR EL DETERIORO DE SU SALUD

Resumen

La carga, física y mental de los contables colombianos en las condiciones actuales de trabajo ha mostrado un fuerte impacto en su salud física y mental. El paradigma contable del comportamiento basado en la conducta, la contabilidad de gestión, la psicología, la sociología y la administración, dan soporte epistemológico a esta ponencia con enfoque cualitativo y fenomenológico. La revisión de la literatura especializada con el cotejo de investigaciones previas efectuadas y, el contraste con propuestas de algunas filosofías del éxito dentro de un contexto postmoderno y neoliberal, permitieron construir una taxonomía de determinantes de enfermedades del éxito y de variables y categorías “toxicas” (composición de tóxico y éxito), que afectan la salud del contable, las cuales se clasificaron en tres dimensiones: Cuantificar lo cuantificable, valorar lo imaginable y estimar lo incosteable. Este estudio reveló información la cual con seguridad conducirá a un debate frente a la necesidad de re-significar el hacer contable desde las exigencias normativas, administrativas y sociales, para mejorar sus condiciones de trabajo y calidad de vida.

Palabras Claves: exitismo, costos toxicos, estrés laboral, enfermedades del éxito.



EL PROFESIONAL CONTABLE: UNA TAXONOMÍA DE VARIABLES Y CATEGORÍAS TOXITOSAS PARA MEDIR EL DETERIORO DE SU SALUD

1. Introducción

Esta investigación, centrada en el ejercicio de la profesión contable en Colombia y su impacto en la salud física y mental de los contables, no pretende generar un ambiente de psico-terror profesional, ni descalificar la labor ardua y comprometida del contable, ni desconocer el aporte de algunas filosofías del éxito para mejorar la productividad y el desarrollo empresarial y personal, ni restar importancia a la psicología laboral y organizacional en su aporte a la mejora del ambiente laboral; por el contrario, se reivindican y validan dentro de un contexto y propósito, tendiente a la mejora permanente de la calidad de vida del profesional, su familia y su entorno laboral.

Los hallazgos y la propuesta de una taxonomía de variables y categorías llamadas toxitosas, contribuyen en forma crítica y reflexiva a la discusión sobre las condiciones de desempeño laboral de los contables, debido al desarrollo de nuevas formas de concebir el trabajo profesional, su remuneración, su carga física y mental y el impacto en la calidad de vida del mismo y su familia.

La palabra “toxitoso” se propone como una composición derivada de dos palabras que se identifican con la problemática expuesta y, pretende proveerla de significado al relacionar el éxito con algunas enfermedades derivadas del logro del mismo.

La motivación de los autores parte de la vivencia del fenómeno desde el desempeño profesional de uno de ellos y, lo abordan en principio, desde la observación participante sintetizándolo a manera de causas en aspectos como:

Procesos propios del ejercicio de la profesión, cada vez más complejos que incrementan la carga física y mental de trabajo, la exigencia por parte de la administración para presentar informes variados en tiempos cada vez más cortos, la exigencia por parte de las autoridades gubernamentales para presentar información en tiempo y forma preestablecida y bajo presión de sanciones pecuniarias, y la presión social por restituir una confianza disminuida a raíz de las constantes revelaciones de actos de corrupción en empresas del estado y privadas.

En otros ámbitos y dependiendo del tipo de organización, se presenta la presión por adoptar normas internacionales en materia de información financiera y aseguramiento de la misma, alejada de contextos culturales y normativos nacionales y locales, generando en algunos casos, paralelismo en la preparación y disposición de la información contable, financiera y tributaria.



Como consecuencias que describen en forma breve el problema, se presentan aspectos que dentro de un contexto estructural derivados del desarrollo económico en un ambiente postmoderno y neoliberal y, que asociados con algunos estilos administrativos que permean negativamente los ambientes de trabajo, derivan en disfunciones sufridas por el contable como:

Altos niveles de estrés y síndrome de burnout, afectaciones en la salud, sensaciones de fatiga, cansancio emocional y disminución de la percepción de realización personal. Estos impactos generan altos costos, monetarios y subjetivos, que debe asumir la sociedad, la organización, el profesional, su familia y amigos.

Estas afectaciones y costos también pueden ser sufridos y asumidos por quienes laboran bajo otras profesiones, sin embargo, se enfatiza en el ejercicio de la profesión contable, debido a que algunos de sus procesos y actividades se asocian con altos niveles de riesgo psicosocial por su alta carga laboral que, en la mayoría de los casos, se lleva a cabo bajo presión del tiempo, de la norma, del cumplimiento de estándares y, la presión de la sociedad para asegurar confianza pública sobre los actos de los administradores y dueños.

Se identifica entonces, la necesidad de revelar el fenómeno mediante variables y categorías designadas por los autores como “tóxicas”, en procura de conformar una taxonomía de objetos de costo, mediante la cual se pudiera valorar la incidencia en la salud del contador, en ocasión de su ejercicio profesional.

De tal manera que, esta investigación muestra aspectos de este problema y profundiza en uno de sus componentes llamado “variables y categorías tóxicas” que serán utilizadas como contribuyentes de una taxonomía de objetos de costo las cuales confluyeran en un modelo matemático, mediante el que se pretenda representar el impacto que bajo algunas condiciones de trabajo del contable y, en búsqueda del crecimiento profesional y del éxito, genera sobre su salud física y mental, así como las consecuencias en su familia y entorno.

Esta propuesta abre caminos en Latinoamérica al desarrollo de la teoría contable, desde una perspectiva psicológica, sociológica, económica y administrativa, ofreciendo núcleos temáticos desde donde también se puede abordar la contabilidad. No obstante, este enfoque fue tratado en sus inicios por Hendriksen (1970) como investigación contable del comportamiento basado en la conducta y, abordado por Montes, Soto, & Valencia (2006)- como parte integral de la contabilidad- ratificando que los aportes de los estudios del comportamiento humano analizados por la psicología, la sociología y la economía, como fenómenos, también se pueden estudiar y analizar desde la contabilidad para incluirlos en su teoría y, para predecir y determinar los comportamientos económicos de los transactores del mercado.

Con base en las ideas expuestas se plantea como orientación de la investigación la interrogante: ¿Cuáles serán las variables y categorías a partir de las cuales se pueda valorar el impacto de la actividad profesional en la salud del contador público?



En consecuencia, el *objetivo* del estudio se sintetiza en: presentar a la luz de literatura e investigaciones previas de los autores y de otros estudiosos en la materia, una taxonomía de variables y categorías llamadas toxitasas, mediante la cual se valore la afectación en la salud del profesional contable.

El *diseño metodológico* es de carácter mixto con prevalencia cualitativa, en virtud de corresponder con una revisión en profundidad de literatura e investigaciones previas, además de incluir las observaciones de tipo participante como resultado del trabajo de campo; todo lo cual constituyó el soporte para la edición de la referida taxonomía de variables y categorías toxitasas.

De esta forma, se parte de un estudio previo efectuado por los autores (Loaiza & Peña, 2013) de tipo exploratorio, correlacional y explicativo titulado “Niveles de estrés y síndrome de burnout en contadores públicos colombianos”, en el cual se determinaron estos niveles y su relación con variables sociodemográficas y ocupacionales del profesional contable. Para ello, se aplicaron pruebas de independencia chi cuadrado a 872 contadores públicos, utilizando el "Maslach Burnout Inventory" y el cuestionario que el Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia emplea para la evaluación del estrés. Igualmente, se consideraron antecedentes de investigación de otros países y, la experiencia de vida de uno de los autores, comprobando finalmente, la convergencia entre los resultados cuantitativos de los niveles de estrés y los niveles de síndrome de burnout y las tipologías de personalidad del profesional contable.

2. Algunas características del desempeño de la profesión contable en Colombia en contraste con sus prácticas profesionales en otros países

En Colombia el ejercicio de la profesión contable está regulada mediante norma legislativa, no obstante, ésta fue publicada hace más de dos décadas y, con el avance de los sistemas de información y la tecnología para acceder a ella, se observa que los modelos se han desarrollado y los roles también. En la actualidad, el contador público, tiene un amplio espectro de funciones y actividades, que van desde el simple registro de transacciones, hasta el mismo diseño de sistemas de información, lo cual salta del ámbito estrictamente contable, a otros ámbitos como el administrativo, económico, financiero, productividad, medio ambiente y normatividad internacional entre otros, propios del tipo de empresa en la que se labore. Por tanto, el rol inicial del contador público según la norma, dista mucho de la práctica actual ya que si en su esencia es la misma, en la forma se ha complejizado y hasta diluido entre otras actividades propias de otras profesiones, generando una marcada disfunción del rol laboral.

Pero, la figura del contador público va más allá de la norma y enmarca aspectos de tipo ético, axiológico y deontológico propios de la responsabilidad social profesional y, en este aspecto, la labor del contador, fuera de estar en ocasiones cuestionada, en detrimento de su imagen y existencia como figura, tiene que propender por restituir una confianza pública que se ha menoscabado a raíz de escándalos de tipo económico y financiero que, ya casi ni generan asombro por su recurrencia. Estos niveles de responsabilidad pudieran ser considerados como factores de riesgo psicosocial externo, debido a que no sólo existe la exigencia social que le demanda otorgar fe pública, sino un régimen sancionatorio para



aquellos contadores que no alerten oportunamente en sus respectivos informes, situaciones de alto riesgo financiero para la empresa, para el estado o para la sociedad.

Si a todo lo anterior, se suma el hecho de que la legislación tributaria colombiana se aleja cada vez más de las normas contables, la cual cada vez se hace más compleja y, sobre la que también, el contador recibe presión del administrador para optimizar el recurso financiero destinado al pago de cargas tributarias, además de la presión cada vez mayor por parte de las autoridades tributarias para aplicar desde la exegesis dicha norma; hace que el profesional contable paulatinamente vaya perdiendo independencia mental, en detrimento de uno de los principios rectores de su labor diaria.

En el ámbito internacional, la problemática descrita no es nueva; ello se evidencia en un artículo publicado hace más de cuatro décadas por Hellriegel & White, (1973), en el cual llama la atención la ambigüedad de rol en contadores públicos que se desempeñaban en grandes firmas de contadores y de auditoría norteamericanas, determinándose los altos niveles de estrés que prevalecían en estos profesionales por efectos de la presión en la entrega de informes y, el alto volumen de trabajo que desbordaba sus las capacidades.

En sentido similar, según investigaciones posteriores las reformas tributarias como la de 1986 en Estados Unidos (Kalbers & Fogarty, 2005; Sweeney & Summers, 2002) y la de 1988 en Australia (Phillips & de Lange, 2006), son un factor de estrés cuando convierten los procedimientos contables y tributarios en procesos complejos. En Latinoamérica no muchos son los estudios propios de la “investigación contable del comportamiento basado en la conducta” (Fogarty, Singh, Rhoads, & Moore, 2000), lo cual abre espacios y nuevas perspectivas de indagación en virtud de la importancia que tiene para el desarrollo de la teoría contable el fortalecer esta línea de investigación.

3. Comportamientos observables en algunos contadores públicos coincidentes con rasgos, tipologías y características disfuncionales o trastornos de personalidad

Piñuel (2004) caracteriza al contador público dentro de las “personalidades obsesivo compulsivas” y menciona por ejemplo que “el perfeccionismo está claramente implicado en algunos tipos de adicción al trabajo. El hecho de tener rasgos de personalidad que comúnmente denominamos “perfeccionistas”, suele desempeñar también un papel precursor del workaholismo” (p.151). Este perfeccionismo que se asocia con el contador público como una de sus características “workaholicas” y que significa adicción al trabajo, cuyos rasgos asociados los presenta Piñuel con “el perfeccionismo, la obstinación (terquedad), la reiteración (repetición de comportamientos), la perseverancia (tenacidad), la laboriosidad, la meticulosidad (la atención a los detalles), el coleccionismo, la rigidez y la intolerancia a la ambigüedad”, son rasgos del comportamiento que no se alejan de la realidad, cuando se observa en detalle a algunos contadores públicos en pleno ejercicio de su profesión.

Por otra parte, un patrón de personalidad que se asocia con algunas variables del síndrome de burnout y que refleja ciertas coincidencias con algunos comportamientos observables en algunos contadores públicos, lo describe Gil-Monte y Peiró (1997), al advertir que, “...el de personalidad tipo A se acuñó para aludir a aquellos sujetos que se caracterizaban por



manifestar impaciencia, velocidad excesiva, urgencia temporal, esfuerzo por el logro, competitividad, agresividad y hostilidad, habla y gestos bruscos y compromiso excesivo por el trabajo. Son sujetos proclives a las enfermedades coronarias y a las alteraciones cardiovasculares” (p. 73).

Este tipo de personalidad A, ya se había identificado en contadores públicos cuando se publican investigaciones efectuadas en Estados Unidos en las que se afirma que el tipo de personalidad A, caracteriza a buena parte de los auditores que laboran en multinacionales de auditoría y, que es precisamente este tipo de personalidad lo que lleva a este profesional, a elegir trabajos con estas características, pero sus consecuencias físicas no se pueden evadir por sus riesgos de sufrir afecciones cardiacas como producto del estrés (Donnelly, Quirin, & O’Byran, 2003; Fisher, 2001 y Fogarty et al., 2000).

En relación con la “personalidad obsesivo compulsiva” propuesta por Piñuel (2004), y en la cual se enmarca al contador público, no se evidencia un soporte teórico amplio de tal categorización de personalidad; no obstante, sí se ubicó bajo la disfunción denominada “trastorno obsesivo compulsivo (TOC)” que de hecho, ya es una manifestación de enfermedad que empeora el panorama del ejercicio profesional de algunos contadores públicos.

La caracterización del contador público propuesta por Piñuel, a lo mejor no se aleja mucho de la caracterización de Gil-Monte y Peiró, sobre el tipo de profesional proclive a sufrir semejante trastorno por el alto nivel de dedicación, laboriosidad y compromiso que, por lo menos en la teoría, se requiere en un contador público. Ahora bien, los niveles de obsesividad y compulsividad, podrían ser conductas adquiridas como producto de los niveles de responsabilidad legal y social al que se ve sometido este profesional; esto se podría contrastar con lo planteado por Moreno (2007), al referirse al modelo de personalidad, cuando plantea que:

El modelo de personalidad como sistema de procesos insiste en la importancia de los procesos que generan y mantienen los perfiles de conducta y de interacción con la realidad. Más que describir la personalidad del alcohólico o del drogadicto como un perfil de rasgos, el modelo de personalidad como sistema de procesos, insiste en los procesos que generan unas conductas y mantienen las mismas. (p.11)

Los rasgos de workaholismo o adicción al trabajo observado en algunos contadores, a la luz de este estudio, cobra importancia debido a los procesos e interacción de los mismos en función de las creencias, sentimientos y conocimiento dentro del ámbito de sus actividades profesionales y eso se puede observar con facilidad en los contadores.

4. Antecedentes de la investigación

Temas como el estrés de rol con sus dimensiones de ambigüedad, conflicto y sobre carga de rol estudiados por ejemplo en Hellriegel & White (1973), Senatra (1980), Rebele & Michaels (1990), y, Almer & Kaplan (2002), Jones, (2007) evidencian la relación entre la



salud mental del contable y los procesos cada vez más complejos de la contabilidad, la auditoría y los impuestos.

Aspectos asociados con la actitud del individuo, como en los casos de aquellos con personalidad tipo A, son propensos a desarrollar niveles elevados de estrés dado su carácter obsesivo compulsivo, argumento fundamentado en las investigaciones de Haskins et al. (1990), Fogarty et al. (2000), Fisher (2001), Donnelly et al. (2003), Ciftcioglu (2011) y Loaiza, (2012).

Por otro lado, un clima organizacional competitivo con estilos administrativos basados en las metas y estándares cada vez más exigentes y, con jefes arrogantes o tóxicos, generan altos niveles de estrés y el efecto es totalmente contrario; tal como lo han demostrado Hellriegel & White (1973), Donnelly et al. (2003), Ussahawanitchakit, (2008), Cadogan-McClean (2009) y Piñuel (2004).

Piñuel, (2004) manifiesta una serie de críticas a los estilos gerenciales que enferman a los trabajadores y, que en sus estudios los denomina “neomanagers” o jefes tóxicos, porque acentúan los niveles de riesgo psicosocial al propiciar ambientes laborales inadecuados para la salud y, de este tipo de comportamientos, no se escapa el director contable en épocas de alta carga laboral las cuales son muy recurrentes.

5. Variables y categorías tóxicas

Los hallazgos de la revisión teórica relacionada con las filosofías del éxito parecen confirmar la afirmación de Oates (1971) citado por Furnham (2006), quien considera que una gran parte de la sociedad estadounidense piensa que el individuo que es adicto al trabajo goza de una virtud religiosa; es una forma de patriotismo, es la manera de ganar amigos e influir en los demás, es la forma de conservar la salud y la sensatez. Por tanto, aunque los sujetos con este síndrome se sientan hartos, es poco probable que cambien sus hábitos. ¿Por qué? Porque son un dechado de virtudes. Son “quienes más probabilidades tienen de triunfar” (p 231).

Estos comportamientos han permeado las relaciones y estilos de trabajo en América Latina. Schall et al. (2011) argumentan en su estudio que la literatura científica sobre condiciones psicosociales laborales que generan problemas de salud en los trabajadores es escasa y, pobremente difundida; también es casi nula la documentación y evidencia de estudios serios que demuestren la relación entre condiciones y relaciones laborales, el estrés y las afecciones osteomusculares y mentales.

El neoliberalismo desde la perspectiva de la salud pública y la seguridad social en el caso colombiano, tomándolo como ejemplo, pudiera haber propiciado en parte, que los servicios de salud se deleguen en terceros bajo la premisa de la calidad y la oportunidad. Sin embargo, la realidad ha mostrado todo lo contrario, pues estos terceros, prestadores del servicio de salud y bajo el paradigma de empresa privada tienen que generar utilidades, y por lo tanto, el enfermo no es el cliente sino el estado. Es el caso que el enfermo se convierte en un factor de costo que amenaza la rentabilidad financiera y como tal, debe ser tratado dentro de la lógica del producto y de la productividad.



Por otra parte, las relaciones y condiciones laborales, dentro del contexto determinado por las políticas y prácticas económicas actuales, no solamente han afectado la salud de los profesionales contables, también han afectado sus relaciones sociales y familiares y por esto se toman como posibles determinantes de las causas de las enfermedades del éxito.

Partiendo de las interacciones observadas entre la política, la economía, la sociedad, la cultura, la organización y el trabajo; con las capacidades del trabajador, sus experiencias, sus necesidades y su personalidad; las cuales desde su percepción pueden influir en su salud física y mental; tomando además como referencia, las clasificaciones etiológicas a manera de determinantes preestablecidas de los riesgos psicosociales propuestos por la OIT (1986), O'Brien (1998), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), la normativa colombiana para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional República de Colombia (2008) y, referenciando algunas causas del estrés y del síndrome de burnout con base en la literatura revisada, por ejemplo Hellriegel & White (1973), Gil-Monte & Peiró (1997), O'Brien (1998), Fogarty et al. (2000), Fisher (2001), Ausfelder (2002), Donnelly et al. (2003), Piñuel (2004), Furnham (2006), Moreno (2007), Ciftcioglu (2011), Schall et al. (2011), Gil-Monte (2012) entre otros, y bajo el criterio de los autores, se toma como referente para la construcción de la taxonomía de las variables y categorías tóxicas.

En la taxonomía se identifican dos grupos: las variables (cuantificables) y categorías (medibles y valorables) del daño. De esta manera, se toman estos conceptos para proponer la siguiente estructura de costos, la cual parte de tres dimensiones: cuantificar lo cuantificable, valorar lo imaginable y estimar lo incosteable, a las cuales se les asignan ciertos atributos identificados en el proceso de la investigación.

Cuantificar lo cuantificable (costos nominales)

Esta dimensión se compone de variables de costos que a su vez se clasifican en fijos y variables, y directos e indirectos, y las cuales ya han sido identificadas en el contexto de la salud ocupacional, medicina del trabajo y economía de la salud. Se utilizan métodos del costeo tradicional como el costeo directo, el costeo basado en actividades, el costeo por protocolos, costos por paciente – patología, costos por grupos relacionados de diagnóstico (GRD), costos por procesos y a su vez se utilizan herramientas de distribución y asignación de costos como el prorrateo, la departamentalización, la contabilidad por aéreas de responsabilidad y el método de matrices escalonadas. Como cotejo de términos de esta clasificación, se revisó literatura especializada en costos de la salud tales como: Gisbert (1997), Arcila (2003), Hidalgo (2003), Peombo (2008), Duque, Gómez, & Osorio (2009), Schall et al. (2011), entre otras. En consecuencia lo cuantificable se clasifica en cuatro grupos: costos de la salud, costos laborales, costos corporativos y, costos de responsabilidad social.

Valorar lo imaginable (costos intangibles y costos subjetivos)

Esta dimensión se compone de dos categorías de costo. En la primera categoría se agrupan los costos intangibles, utilizados para medir el capital intelectual y el conocimiento, tomando como literatura complementaria a Nevado & López (2000), Funes & Hernández (2001) y Mantilla



(2004). Acá se incluyen los costos de presentismo y congelación laboral, los costos por la pérdida de conocimiento y experiencia acumulada, los costos de capacitación, formación y entrenamiento de personal nuevo. En la segunda categoría, se presentan los costos estándar subjetivos, los cuales son utilizados en ingeniería para medir y valorar trabajos administrativos especializados Torres (2013) y Gómez & Ordoñez, (2013). Se ubican en esta categoría los costos por pérdida de concentración, pérdida de creatividad e innovación, los costos administrativos y corporativos relativos al deterioro del clima laboral y organizacional; igualmente, se inscriben en esta segunda categoría, los costos humanos como el dolor, el sufrimiento, la invalidez intelectual y todo daño que sufren las personas así como el costo del padecimiento de la familia y renuncia a la interacción social del afectado. Estos costos son tratados como costos psicosociales y costos psicoafectivos, a manera de subdivisión, partiendo de los aportes de Irigoyen (s. f.) y, considerando como aportes complementarios a Williams & Cooper (2004) y a Schall et al. (2011).

Estimar lo incosteable (costos perceptibles)

Esta dimensión pretende agrupar los costos que no se costean pero que son percibidos por el profesional, mediante un proceso en el cual éste le da significado a su vida. Se encuentran en esta dimensión la percepción de éxito o fracaso en el alcance del éxito profesional y el valor significativo asociado con la realización personal o frustración, así como la percepción de salud o enfermedad.

En los cuadros siguientes se detallan las etiologías de las posibles afectaciones de la salud física y mental del contador público colombiano y la taxonomía de las variables y categorías tóxicas como punto de partida para la modelación matemática que represente los costos de alcanzar el éxito desde la perspectiva de la pérdida de la salud física y mental del contador público.



Cuadro 1. Etiología de las enfermedades del éxito		
1. Factores Políticos y Económicos (Neoliberalismo y mercado globalizado)	2. Factores ambientales (Urbanismo y condiciones de vida)	3. Factores sociales (Convivencia, industrialización, nuevas tecnologías y mercado)
<p>Tratados comerciales y la prestación de servicios profesionales</p> <p>Política fiscal y tributaria</p> <p>Relaciones de poder, producción y trabajo</p> <p>Fusión de empresas y alianzas estratégicas</p> <p>Desarticulación del movimiento sindical y gremial</p> <p>Trabajo flexible y precarización laboral</p> <p>Ingresos y gastos familiares</p>	<p>Densidad poblacional</p> <p>Calidad de la vivienda</p> <p>Calidad de servicios públicos</p> <p>Medios y vías de comunicación</p> <p>Calidad del agua y aire y contaminación por ruido</p> <p>Distancia y ubicación del sitio de trabajo de la vivienda del sitio de trabajo</p>	<p>Presión por adquirir prestigio, reconocimiento, fama y éxito</p> <p>Comportamientos sociales competitivos</p> <p>Falla en el apoyo social y familiar</p> <p>Poco control de estatus (escasos prospectos de ser promovido)</p> <p>Discriminación (Cargos laborales, condición económica, genero, etnia, filiación, pensamiento, creencias, apariencia)</p> <p>Nuevas tecnologías (programas, procesos y aplicaciones)</p> <p>Publicidad, consumismo y endeudamiento para el consumo</p> <p>Inseguridad y violencia</p>
4. Factores Organizacionales (estilos administrativos y organización del trabajo)	5. Factores Laborales (exigencias ocupacionales intrínsecas)	6. Factores individuales (personalidad y comportamiento)
<p>Estilos administrativos (dirección, planeación, mando, comunicación)</p> <p>La organización del trabajo (personas, lugar y procesos)</p> <p>Filosofías de productividad, como lean production, downsizing, outsourcing, entre otras</p> <p>Clima organizacional (motivación)</p> <p>Clima laboral (satisfacción y productividad)</p>	<p>Baja participación en las decisiones laborales</p> <p>Definición de competencias</p> <p>Sobrecarga cuantitativa y cualitativa</p> <p>Conflicto de rol</p> <p>Desequilibrio esfuerzo recompensa</p> <p>Cargo, nivel de responsabilidad y mando</p> <p>Jornadas de trabajo extendida y trabajo en casa</p> <p>Control y seguimiento</p> <p>Sistemas y flujo de información</p> <p>Satisfacción salarial</p>	<p>Exitismo</p> <p>Ética, axiología, moral, creencias</p> <p>Personalidad (tipo A, ansiedad, características TOC)</p> <p>Locus de control</p> <p>Resiliencia a impactos significativos</p> <p>Capacidad de afrontamiento y protección</p> <p>Estilos y formas de vida</p> <p>Realización personal</p> <p>Despersonalización o cinismo</p>

Fuente: Elaborado por los autores, 2014.



Cuadro 2. Variables y categorías tóxicas				
<i>Cuantificar lo cuantificable (costos nominales)</i>				
Costos de la salud	Costos Laborales	Costos corporativos	Costos de responsabilidad social	
Prevenición y promoción de la salud: seguridad social, pólizas de seguros de vida, medicina propagada, capacitaciones, programas, campañas, atención pre hospitalaria, atención extramural, monitoreo y seguimiento. Costos de atención e intervención intramural. Costo de accidentes. Costo de estilo de vida saludable. costos de tratamiento psicológicos	Costos de absentismo: incapacidades, permisos remunerados. Costos de reemplazo y solidaridad de los compañeros. Costos de reclutamiento. Subutilización del material y equipo asignado. Baja en el nivel de productividad	Costos de oportunidad. Demoras en el flujo de la información medido en tiempo ocioso. Costos de la mala comunicación. Costos del error y del reproceso. Costos de las actividades administrativas relacionadas	Contingencias por demandas, litigios, indemnizaciones y multas, gastos legales. Pérdida del aporte de la persona a la mejora de la sociedad. Costo de las horas laboradas en horarios extendidos, costo de las horas laboradas en la casa y en tiempo de descanso.	
<i>Valorar lo imaginable (costos intangibles y costos subjetivos)</i>				
Costos del capital intelectual y del conocimiento	Costos administrativos y corporativos	Costos psicosociales	Costos psicoafectivos	
Costos de presentismo y congelación laboral. Pérdida de conocimiento y experiencia acumulada. Costos de capacitación, formación y entrenamiento a personal nuevo.	Pérdida de imagen corporativa, deterioro del clima laboral, deterioro del clima organizacional, insatisfacción de clientes internos y externos. Pérdida en la eficiencia y baja calidad de la información procesada. Pérdida de creatividad e innovación	Marginación social, renuncia al descanso y esparcimiento.	Costos humanos: rompimientos, dolor, sufrimiento, renuncia, soledad, negación del disfrute y carencias afectivas del afectado y de la familia.	
<i>Estimación de lo incosteable (costos perceptibles): frustración y conflicto</i>				
Percepción de frustración primaria	Percepción de frustración secundaria			
	Obstáculo pasivo interno	Obstáculo pasivo externo		
	Pérdida del trabajo, desempleo, subempleo, disminución de ingresos económicos, imposibilidad de realizar estudios superiores	Nivel de escolaridad y profesionalismo. Barreras del idioma y la comunicación. Nivel de motivación, autoestima y realización personal. Miedo, inseguridad, insatisfacción.	Tipo, tamaño y calidad organizativa del empleador, ausencia de apoyo social, afectivo y familiar	
		Obstáculo activo interno	Obstáculo activo externo	
	Cinismo y despersonalización	Mobbing, alienación laboral, organizaciones y Jefes tóxicos, ausencia de promoción y reconocimiento		

Fuente: Elaborado por los autores, 2014.



6. Conclusiones

A manera de conclusiones se destacan aspectos como:

La teoría contable poco ha profundizado en algunos conceptos tocados en esta investigación, entre los cuales destacan los costos provenientes de enfoques emocionales y sensitivos como parte vital de la organización y que cobra importancia como aporte al desarrollo de la teoría del costo, ya que son los trabajadores y empleados los componentes más sensibles y significativos al momento de valorar una empresa.

Los estudios efectuados han mostrado que este fenómeno es tomado como problema de estudio por la psicología, la sociología y la administración, pero poco difundido en la literatura contable especializada a pesar de estar identificado como paradigma de una línea de investigación específica. La mayoría de estudios han abordado el problema desde la investigación cuantitativa y este estudio se plantea con base en metodologías de orden mixto o tercera vía explorando nuevos caminos en la investigación contable, partiendo por supuesto, de datos cuantitativos para explicar fenómenos complejos abordados desde el paradigma emergente de la contabilidad.

La exitodinámica empresarial, denominación que se le dio a las filosofías del éxito utilizadas desde algunos estilos administrativos, se toman en este estudio como motivadoras de conductas que determinan en algunos contables la presencia de enfermedades del éxito ya que estimularon políticas de productividad y rendimiento en clara relación con motivaciones de realización personal y alcance del éxito con mayor recurrencia en su momento, en la naciente interpretación postmoderna de la dinámica social y con coherencia espacial, temporal y filosófica con el modelo económico que dio origen al neoliberalismo desarrollando como conducta patológica la búsqueda del éxito a cualquier precio denominado exitismo.

De algunas de las investigaciones citadas y de esta investigación se observa la necesidad de comprometer a los educadores contables y autoridades en materia educativa para redefinir programas de las asignaturas contables, sincerando las competencias relativas a los procesos contables y de control, que apunten a la disminución de estas cargas laborales con el ánimo de desarrollar desde la prevención y promoción de la salud del individuo y de la comunidad contable, mecanismos de protección y alerta temprana.

Los determinantes de las enfermedades del éxito y las variables y categorías tóxicas propuestas como taxonomía en esta investigación, son el resultado de una integración de conceptos interrelacionados dinámicamente como la productividad y la riqueza, la cual es promovida desde la exitodinámica con su carga apologetica, dentro de un contexto postmoderno y unas prácticas económicas neoliberales.

Cuantificar lo cuantificable, valorar lo imaginable y estimar lo incosteable son las dimensiones que se ofrecen a la comunidad académica para su discusión desde la perspectiva de la pérdida de la salud física y mental del contador público. Sus resultados e interpretación abren una puerta que muestra un camino el cual conduce a la humanización del desempeño profesional del contador público colombiano.



7. Referencias Bibliográficas

Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible Work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 1-34. doi:10.2308/bria.2002.14.1.1

Arcila, L. G. (2003). *Costos hospitalarios y grupos relacionados de diagnostico*. Medellín: Hospital Universitario San Vicente De Paul.

Ausfelder, T. (2002). *Mobbing: el acoso moral en el trabajo*. Océano Ámbar, S.A.

Cadogan-McClean, C. A. (2009). *An examination of resilience: Its relationship to work stress among accountants practicing in Barbados* (Ph.D.). Ann Arbor, United States. Recuperado a partir de <http://search.proquest.com/docview/305164025/abstract/13D11CF37E37FCC4DB5/1?accountid=43746>

Ciftcioglu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.

Donnelly, D. P., Quirin, J. J., & O'Bryan, D. (2003). Auditor acceptance of dysfunctional audit behavior: An explanatory model using auditors' Personal Characteristics. *Behavioral Research in Accounting*, 15, 87.

Duque, M. I., Gómez, L. F., & Osorio, J. A. (2009). Análisis de los sistemas de costos utilizados en las entidades del sector salud en Colombia y su utilidad para la toma de decisiones. *Revista Digital del Instituto Internacional de Costos*, (5), 495-525.

Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor' Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13, 143.

Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31-68.

Funes, Y., & Hernández, C. (2001). Medición del valor del capital intelectual. *Revista Contaduría y Administración*, (203), 45-57.

Furnham, A. (2006). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. perú. med. exp. salud publica*, 29(2), 237-241.

Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.



Gisbert, R. (1997). *El costo de la enfermedad en España: el costo de las enfermedades cardiovasculares*. Barcelona: Grupo MSD.

Gómez, L. I., & Ordoñez, W. A. (2013). Guía medición de cargas de trabajo. *Departamento Administrativo de la Función Pública República de Colombia*, 2(1), 1-39.

Haskins, M. E., Baglioni, J., & Cooper, C. L. (1990). An investigation of the sources, moderators, and psychological symptoms of stress among audit seniors. *Contemporary Accounting Research*, 6(2), 361-385.

Hellriegel, D., & White, G. E. (1973). Turnover of professionals in public accounting: A comparative analysis. *Personnel Psychology*, 26(2), 239-249.

Hendriksen, E. S. (1970). *Accounting theory*. R. D. Irwin.

Hidalgo, P. C. (2003). *Gestión de costos hospitalarios*. Bogotá: ECOE Ediciones.

Irigoyen, E. (s. f.). El costo de las Emociones en la Empresa: De la Esperanza al Sabor del Fracaso. Recuperado 9 de julio de 2013, a partir de <http://quirondph.wordpress.com/2012/09/12/el-costo-de-las-emociones-en-la-empresa-de-la-esperanza-al-sabor-del-fracaso/>

Jones, A. (2007). *Antecedents and consequences of lifestyle choice in public accounting* (Ph.D.). Ann Arbor, United States. Recuperado a partir de <http://search.proquest.com/docview/304705295/abstract/13CEEC2B1C649963D47/19?accountid=43746>

Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (2005). Antecedents to internal auditor burnout. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 101-118.

Loaiza, E. de J. (2012). *Niveles de estrés y Síndrome de Burnout: Exploración en Contadores Públicos Colombianos año 2010* (Trabajo de investigación para optar al título de Administrador en Salud con Énfasis en Gestión Sanitaria y Ambiental). Universidad de Antioquia, Facultad Nacional de Salud Publica Medellín.

Loaiza, E., & Peña, A. E. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad Contable Faces*, 16(26), 27-44.

Mantilla, S. (2004). *Capital intelectual y contabilidad del conocimiento* (Tercera.). Bogotá: ECOE Ediciones.

Montes, S. C. A., Soto, M. E., & Valencia, S. J. (2006). *Paradigmas en contabilidad* (1° ed., Vols. 1-300, Vol. 1). Cali, Colombia: Artes gráficos Ltda. Recuperado a partir de http://eutimiomejia.com/textos/pdf/LIBRO_PARADIGMA_EN_CONTABILIDAD.pdf



Moreno, B. (2007). *Psicología de la personalidad: procesos* (Madrid.). España: Thompson. Recuperado a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=282646>

Nevado, D., & López, V. R. (2000). ¿Cómo medir el capital intelectual en una empresa? *Revista Partida Doble*, 115, 42-53.

O'Brien, G. (1998). El estrés laboral como factor determinante de la salud. En *Estrés laboral y salud* (pp. 61-77). Madrid: Biblioteca nueva.

Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic. *World, Nueva York*.

OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.

Peombo, C. (2008). Costos y gestión en servicios de salud: una revisión de la literatura. *Quantum: revista de administración, contabilidad y economía*, 3(1), 55-74.

Phillips, J., & de Lange, P. (2006). The effect of the introduction of gst on accountants' Job Satisfaction and Burnout. *Australian Accounting Review*, 16(3), 52-59.

Piñuel, I. (2004). *Neomanagement: Jefes Tóxicos y sus Víctimas* (2004.^a ed.). Aguilar.

Rebele, J. E., & Michaels, R. E. (1990). Independent auditors' role stress: Antecedent, outcome, and moderating variables. *Behavioral Research in Accounting*, 2, 124.

República de Colombia. Resolución 2646 (2008). Recuperado a partir de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

Schall, P. L., Dobson, M., & Roskam, E. (2011). *Trabajo no saludable: causas, consecuencias, curas* (Universidad de los Andes.). Bogotá. Colombia: Ediciones Unidas.

Senatra, P. T. (1980). Role conflict, role ambiguity, and organizational climate in a Public Accounting Firm. *Accounting Review*, 55(4), 594-603.

Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' Job Burnout. *Behavioral Research in Accounting*, 14(1), 223-245.
doi:10.2308/bria.2002.14.1.223

Torres, Y. (2013). Medición de carga laboral, análisis de sistemas administrativos. Universidad Modular Abierta, San Salvador. Recuperado a partir de <http://empleo.universiablogs.net/files/28038125-Medicion-d-Carga-Laboral.pdf>

Ussahawanitchakit, P. (2008). Building job satisfaction of certified public accountants (cpas) in thailand: effects of role stress through role conflict, role ambiguity, and role overloadun. *Journal of the Academy of Business & Economics*, 8(2), 12-22.



Villavicencio, A. (2006). Estrés en estudiantes de contaduría publica. *Negotia, Revista de investigación de negocios. Instituto Politecnico Nacional*, 6(10). Recuperado a partir de <http://www.admin.escatep.ipn.mx/Data/Sites/1/SharedFiles/pdf/investigacion/Negotia6.pdf>

Williams, S., & Cooper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo: plan de acción detallado para profesionales*. México: El Manual Moderno.

