

IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA CONTABILIDAD Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

IMPACT OF BURNOUT SYNDROME ON ACCOUNTING PROFESSIONALS AND MITIGATION STRATEGIES

Autores

Enriqueta Del Rocío Mejía
Arévalo¹
enriquetamejia80@gmail.com¹

Evelyn Gabriela Cárdenas
Chávez²
evelyn.cardenas@politecnica.edu.ec²

Afiliación

¹Investigadora independiente,
Ecuador, <https://orcid.org/0009-0008-7086-7861>

²Instituto Superior Tecnológico
Politécnica del Ecuador,
<https://orcid.org/0009-0006-9533-1209>, Ecuador

Fecha de recepción: 23-07-2024
Fecha de aceptación: 01-08-2024
Fecha de publicación: 05-08-2024

RESUMEN: El síndrome de burnout ha emergido como un desafío crítico para los profesionales de la contabilidad, afectando tanto su salud mental como el rendimiento laboral. Este estudio se centra en evaluar el impacto del burnout en la precisión contable durante el cierre fiscal y en proponer estrategias de mitigación. El problema radica en que los contadores, debido a las altas demandas laborales y la presión constante, son propensos a experimentar agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El objetivo principal es identificar los factores que influyen en este impacto y sugerir estrategias para reducir tanto el burnout como sus efectos en la calidad del trabajo contable. Se utilizó un análisis de regresión lineal para medir la relación entre el burnout, evaluado por el Maslach Burnout Inventory (MBI), y los errores contables en 25 profesionales. Los resultados muestran una correlación significativa entre el burnout y el aumento de errores, destacando el agotamiento emocional como el factor más influyente. Las estrategias de mitigación propuestas incluyen la gestión del estrés, la optimización de la carga laboral y programas de apoyo psicológico. En conclusión, este estudio reafirma la importancia de abordar el burnout en la contabilidad, no solo para proteger la salud mental de los profesionales, sino también para mejorar la precisión y eficiencia del trabajo contable, evitando errores que podrían tener repercusiones graves para las organizaciones.

Palabras clave: Contabilidad, Auditoría, estrés, ambiente laboral, burnout, despersonalización

ABSTRACT: Burnout syndrome has emerged as a critical challenge for accounting professionals, affecting both their mental health and job performance. This study focuses on assessing the impact of burnout on accounting accuracy during the fiscal year-end and proposing mitigation strategies. The problem lies in the fact that accountants, due to high job demands and constant pressure, are prone to experience emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment. The main objective is to identify the factors that influence this impact and suggest strategies to reduce both burnout and its effects on the quality of accounting work. Linear regression analysis was used to measure the relationship between burnout, assessed by the Maslach Burnout Inventory (MBI), and accounting errors in 25 professionals. The results show a significant correlation between burnout and increased errors, highlighting emotional exhaustion as the most influential factor.

The proposed mitigation strategies include stress management, workload optimization, and psychological support programs. In conclusion, this study reaffirms the importance of addressing burnout in accounting, not only to protect the mental health of professionals, but also to improve the accuracy and efficiency of accounting work, avoiding errors that could have serious repercussions for organizations.

Keywords: Accounting, Auditing, stress, work environment, burnout, depersonalization

INTRODUCCIÓN

El síndrome del Burnout, descrito inicialmente, ha emergido como una preocupación significativa en diversas profesiones, particularmente en aquellas que requieren alta precisión y manejo de presión constante. Este fenómeno no solo afecta la salud mental y física de los individuos, sino que también tiene un impacto directo en la eficacia laboral. En sectores críticos como el financiero, donde el rigor y la exactitud son esenciales, el Burnout puede tener consecuencias graves, afectando la calidad del trabajo y la confianza en los servicios ofrecidos (1).

El Síndrome del Burnout ha sido objeto de numerosas investigaciones desde su conceptualización inicial, y se considera uno de los principales desafíos en el ámbito de la salud ocupacional. Este fenómeno, que afecta a diversas profesiones, se caracteriza por un estado crónico de agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de logro o realización personal, impactando negativamente tanto en la vida personal como profesional de los individuos (2).

Para los contadores y auditores, el riesgo de Burnout es especialmente alto debido a las características inherentes de su trabajo. Los picos de carga laboral en temporadas de cierre fiscal, la presión constante para garantizar la exactitud en los informes financieros y la responsabilidad de cumplir con normativas cada vez más complejas son factores que contribuyen significativamente al desarrollo de este síndrome. Estos profesionales enfrentan una demanda intensa de precisión y cumplimiento, y cualquier error puede tener

repercusiones significativas para las organizaciones que dependen de sus servicios (3).

El Burnout se manifiesta en tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Estas dimensiones han sido estudiadas principalmente en profesiones que implican una alta interacción interpersonal, como la enseñanza y la atención sanitaria. Sin embargo, la aplicación de estos conceptos a profesiones con alta carga cognitiva y demanda de precisión, como la contabilidad y auditoría, es igualmente relevante. La capacidad de los contadores y auditores para manejar el estrés y mantener un alto nivel de precisión está directamente relacionada con su bienestar y desempeño profesional (4).

El modelo de Demanda-Control, ofrece una perspectiva útil para comprender cómo las altas demandas laborales combinadas con un bajo control sobre el trabajo pueden conducir al Burnout. En el caso de los contadores y auditores, las demandas laborales incluyen no solo la

cantidad de trabajo, sino también la necesidad de precisión extrema. Al mismo tiempo, el control sobre el trabajo puede verse restringido por factores externos, como plazos fiscales y cambios en las regulaciones. La presión por cumplir con estas exigencias, junto con una posible falta de autonomía, puede exacerbar el riesgo de Burnout (5).

Sin embargo, fue Maslach quien, junto a Jackson, desarrolló un marco más estructurado y ampliamente aceptado, estableciendo las tres dimensiones clave del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (4).

Agotamiento Emocional: Se refiere a la sensación de estar emocionalmente agotado y sobrepasado por las demandas laborales. En el contexto de la contabilidad y auditoría, esta dimensión es particularmente relevante debido a la naturaleza intensa y a menudo estresante del trabajo, que implica largas horas, cumplimiento de plazos estrictos y una constante presión por la precisión y la responsabilidad .

Despersonalización: Esta dimensión se manifiesta como una actitud cínica o desapegada hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa. En el caso de los contadores y auditores, la despersonalización puede surgir como un mecanismo de defensa para manejar el estrés crónico, llevando a una desconexión emocional del trabajo y una disminución en la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral (6)

Falta de Realización Personal: Se refiere a la percepción de una baja eficiencia y logros en el trabajo. Los profesionales en contabilidad y auditoría pueden experimentar esta dimensión cuando sienten que su esfuerzo no es reconocido o valorado, o cuando las altas demandas del trabajo los hacen sentir incompetentes o insatisfechos con sus logros (7)

Factores de Riesgo del Burnout en Contadores y Auditores

Los factores de riesgo para el desarrollo del Burnout en contadores y auditores pueden ser agrupados en varias categorías clave:

Carga de Trabajo y Demandas Laborales:

Horas de Trabajo Prolongadas: Los profesionales en contabilidad y auditoría a menudo trabajan horas extraordinarias, especialmente durante periodos críticos como el cierre fiscal o auditorías, lo que aumenta significativamente el riesgo de agotamiento emocional(8).

Alta Responsabilidad y Precisión: La necesidad de precisión extrema y la responsabilidad de garantizar la exactitud financiera contribuyen a un nivel elevado de estrés y presión, factores críticos en el desarrollo del Burnout (9).

Ambiente Laboral y Cultura Organizacional:

Falta de Autonomía: La limitada capacidad de tomar decisiones sobre las tareas asignadas y la rigidez en los procedimientos laborales pueden generar una sensación de falta de control, lo que contribuye al Burnout (10).

Apoyo Social Insuficiente: La falta de apoyo por parte de colegas y supervisores puede exacerbar la sensación de aislamiento y despersonalización,

aumentando su vulnerabilidad (11).

Reconocimiento y Recompensa:

Insuficiente Reconocimiento: La percepción de que el trabajo duro no es adecuadamente reconocido o recompensado puede llevar a una disminución en la realización personal y un aumento en el cinismo y la despersonalización (12).

Impacto del Burnout

El impacto del Burnout es profundo, afectando tanto al individuo como a la organización. A nivel personal, puede llevar a trastornos de salud mental como la depresión y la ansiedad, así como a problemas físicos como insomnio y trastornos cardiovasculares(13). A nivel organizacional, se traduce en una disminución de la productividad, aumento del ausentismo, rotación de personal, y deterioro de la calidad del trabajo (14).

Estrategias de Mitigación del Burnout

La mitigación del Burnout en contadores y auditores requiere un enfoque multifacético que aborde tanto las características individuales como las organizacionales. Algunas estrategias clave incluyen:

Intervenciones Organizacionales:

Promoción del Bienestar: Implementar programas de bienestar que incluyan actividades de relajación, ejercicio físico, y asesoramiento psicológico.

Ajustes en la Carga de Trabajo: Revisión y redistribución de la carga de trabajo, así como la implementación de políticas de flexibilidad laboral para reducir el agotamiento

Reconocimiento y Recompensa: Establecer sistemas de reconocimiento que valoren el esfuerzo y logros de los empleados, mejorando su sensación de realización personal (11).

Estrategias Individuales:

Desarrollo de Resiliencia:
Fomentar la resiliencia a través de la capacitación en manejo del estrés, mindfulness y técnicas de relajación.

Establecimiento de Límites:
Enseñar a los empleados a establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal, para prevenir el agotamiento.

Fomento del Apoyo Social:
Crear redes de apoyo dentro del entorno laboral para ofrecer un sentido de comunidad y pertenencia, lo que puede ayudar a reducir la despersonalización (12).

La revisión de la literatura revela que, aunque existen diversas estrategias para manejar el estrés laboral, muchas de ellas no están adaptadas a las necesidades específicas de los contadores y auditores. Esta brecha en la aplicación práctica de los enfoques de manejo del estrés destaca la necesidad de desarrollar e implementar estrategias de mitigación específicas para esta profesión. La intervención oportuna y adaptada puede ayudar a prevenir el Burnout, mejorar la salud mental de los profesionales y promover un ambiente laboral más saludable y productivo en el sector contable y de auditoría.

El objetivo principal de este estudio es determinar el impacto del síndrome de burnout en la frecuencia de errores contables cometidos por profesionales durante el cierre fiscal mediante un análisis de regresión lineal, evaluando la relación entre el nivel de burnout y la precisión contable. Además, se busca identificar los factores específicos del burnout que influyen en el impacto del síndrome de burnout en profesionales de la contabilidad y proponer estrategias de mitigación que incluyan la gestión del estrés, la optimización de la carga laboral y programas de apoyo, con el fin de reducir tanto el burnout como sus efectos en el rendimiento contable.

MATERIALES Y MÉTODOS

Selección de Estudios

La selección de los participantes y los estudios considerados en este análisis siguió un enfoque sistemático. Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas especializadas como Scopus, PubMed, Web of Science, y Google Scholar, entre otras, para identificar estudios relevantes sobre el impacto del burnout en el desempeño de profesionales contables y la precisión de su trabajo. Los criterios de inclusión fueron los siguientes:

Estudios publicados entre 2015 y 2023.

- Investigaciones empíricas que examinen la relación entre el síndrome de burnout, medido por el Maslach Burnout Inventory (MBI), y el desempeño en entornos contables.
- Artículos que incluyan una evaluación cuantitativa de los errores contables como resultado de burnout.
- Estudios que proporcionen datos suficientes para aplicar un análisis de regresión lineal.

Se excluyeron aquellos estudios que no proporcionaban datos específicos sobre errores contables, los que no utilizaban el MBI como herramienta de medición del burnout, y aquellos con un tamaño de muestra inferior a 20 profesionales.

Finalmente, se seleccionaron un total de 25 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión, y se analizaron para extraer datos cuantitativos. Estos artículos proporcionaron información sobre diferentes entornos contables, permitiendo una visión más amplia del impacto del burnout en diversas organizaciones.

Evaluación de la Calidad de los Artículos

Cada estudio seleccionado fue sometido a una evaluación de calidad utilizando una escala de calidad metodológica adaptada de los criterios de Joanna Briggs Institute (JBI). Esta escala incluyó los siguientes aspectos:

Claridad en la definición del problema de investigación.

Validez y confiabilidad de las herramientas de medición, especialmente el uso del MBI para evaluar el burnout.

Adecuación de la muestra, asegurando un tamaño suficiente y representativo.

Método estadístico utilizado para analizar la relación entre burnout y errores (preferiblemente regresión lineal o correlación).

Claridad en la presentación de resultados, incluyendo la provisión de coeficientes de regresión, valores R^2 y significancia estadística.

Análisis Estadístico

La regresión lineal fue seleccionada como el principal método estadístico para analizar la relación entre el nivel de burnout (variable independiente) y el número de errores contables (variable dependiente). Este método fue elegido debido a que ambas variables son continuas y medibles. El análisis estadístico se realizó utilizando el software SPSS versión 26.

La regresión lineal permitió establecer si existía una relación significativa y cuantificable entre las dos variables, proporcionando una ecuación que describe cómo el nivel de burnout afecta la frecuencia de errores contables. La ecuación resultante fue:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X$$

Donde:

- Y : representa el número de errores contables,
- X : representa el nivel de burnout,
- β : es el intercepto, y
- β_1 : es el coeficiente de regresión que indica el cambio esperado en los errores contables por cada unidad adicional de burnout.

El nivel de significancia estadística se fijó en $p < 0.05$ para determinar si la relación entre las variables era significativa. También se calculó el coeficiente de determinación R^2 para evaluar el porcentaje de variabilidad en los errores contables que puede explicarse por el burnout.

Además del análisis de regresión, se realizaron pruebas complementarias de normalidad de los residuos y homocedasticidad para garantizar que no se violaran los supuestos básicos del modelo de regresión. Se utilizó el test de Durbin-Watson para evaluar la independencia de los residuos.

Proceso de Recopilación de Datos

Los datos sobre el nivel de burnout y los errores contables se recopilaron a través de cuestionarios administrados a 25 profesionales contables. El cuestionario incluyó el Maslach Burnout Inventory (MBI), que evalúa tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los errores contables se registraron durante el cierre fiscal en un período de tres meses, utilizando una metodología de revisión interna que permitió contabilizar con precisión cada error cometido.

Este enfoque estadístico nos permitió medir de forma efectiva el grado de influencia del burnout en el rendimiento contable, proporcionando resultados sólidos y generalizables.

RESULTADOS

En esta investigación, se ha evaluado la relación entre el nivel de burnout de 25 profesionales contables y los errores cometidos durante el cierre fiscal anual. Los niveles de burnout fueron medidos utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta validada que mide el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, componentes claves del síndrome de burnout.

Análisis de Regresión Lineal

Para establecer la relación entre estas dos variables continuas (nivel de burnout y errores contables), se empleó un análisis de regresión lineal simple. El modelo estadístico resultante permite predecir el número de errores contables en función del nivel de burnout. Los resultados fueron los siguientes:

Ecuación de la regresión:

$$Y = 0.68 X + 1.8$$

Esta ecuación indica que por cada aumento de un punto en la escala del burnout (evaluado por el MBI), el número de errores contables incrementa en 0.68. El valor del intercepto, 1.8, representa el número de errores contables estimados en un escenario donde el nivel de burnout fuera 0, sugiriendo que incluso en condiciones óptimas, podrían ocurrir algunos errores debido a factores inherentes a la complejidad del trabajo contable.

Coefficiente de Determinación (R^2):

$$R^2 = 0.63$$

Este coeficiente de determinación indica que el 63% de la variabilidad en el número de errores contables puede ser explicada por el nivel de burnout de los profesionales. Es decir, un alto porcentaje de los errores contables se debe directamente al impacto del burnout, mientras que el 37% restante podría estar relacionado con otros factores no considerados en este estudio, como la carga de trabajo, la presión por cumplir plazos o la falta de recursos tecnológicos adecuados.

Significancia Estadística (p-valor):

$$p < 0.01$$

El p-valor obtenido en este análisis fue menor a 0.01, lo que confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre el burnout y los errores contables. Esto refuerza la hipótesis de que los niveles altos de burnout no solo afectan el bienestar del personal, sino que también tienen un impacto directo y cuantificable en la precisión de su desempeño profesional.

Interpretación

IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA CONTABILIDAD Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

El análisis estadístico muestra que a medida que el nivel de burnout aumenta, también lo hace el número de errores cometidos por los profesionales contables. Este resultado es alarmante, ya que resalta el impacto negativo del burnout no solo en el bienestar personal y psicológico de los empleados, sino también en la calidad de su trabajo. Durante períodos críticos como el cierre fiscal, donde la precisión es vital para la estabilidad financiera de las organizaciones, la presencia de errores contables puede acarrear consecuencias severas, incluyendo pérdidas económicas, sanciones legales y pérdida de credibilidad.

El coeficiente de 0.68 sugiere que, por cada punto adicional en la escala de burnout, se puede esperar casi un error más durante el cierre fiscal. Este dato no debe ser subestimado, dado que refleja cómo pequeños aumentos en los niveles de burnout pueden traducirse en un incremento considerable de los errores. Además, este efecto acumulativo puede tener implicaciones significativas en las finanzas de la empresa, ya que un error en la contabilidad puede derivar en informes incorrectos que afecten decisiones estratégicas.

Otro aspecto importante a destacar es el valor del intercepto (1.8), que sugiere que incluso en condiciones ideales, sin burnout, persisten algunos errores contables. Esto podría atribuirse a factores externos, como la complejidad inherente a las tareas contables, el uso de sistemas de software no optimizados, o incluso la falta de capacitación específica para manejar nuevas regulaciones fiscales.

La significancia estadística del modelo refuerza la necesidad de que las organizaciones tomen medidas proactivas para mitigar los efectos del burnout. No solo es una cuestión de bienestar emocional, sino también de productividad y precisión en el trabajo. Si el burnout no se aborda adecuadamente, las empresas pueden enfrentar un aumento en la frecuencia de errores contables, lo que repercutirá negativamente en la eficiencia operativa y la confianza en los informes financieros.

Tabla 1: Factores específicos del burnout que impactan en los profesionales de la contabilidad

Factor de Burnout	Descripción del Impacto en Profesionales Contables
Agotamiento Emocional	Provoca una disminución de la energía y motivación, lo que afecta negativamente el desempeño en tareas complejas y de alta precisión, como las responsabilidades contables.
Despersonalización	Genera una actitud de desconexión y falta de compromiso con el trabajo, lo que lleva a un aumento de errores debido a la falta de atención al detalle en el cierre fiscal.

IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA CONTABILIDAD Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

Baja Realización Personal	Disminuye la percepción de logro y eficacia en los profesionales, lo que conduce a una menor productividad y a una mayor probabilidad de cometer errores en el trabajo contable.
---------------------------	--

La Tabla resalta tres factores clave del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal y cómo cada uno afecta de manera distinta a los profesionales de la contabilidad. El agotamiento emocional disminuye la energía y motivación, afectando la capacidad de realizar tareas de alta precisión. La despersonalización genera una desconexión que incrementa los errores, mientras que la baja realización personal reduce la percepción de éxito en el trabajo, lo que impacta en la productividad. Estos factores en conjunto influyen directamente en la calidad del trabajo contable, aumentando la probabilidad de errores en situaciones de alta presión, como el cierre fiscal.

Tabla 2. Estrategias de mitigación para reducir el Burnout y mejorar el rendimiento contable

Estrategia de Mitigación	Descripción del Impacto en la Reducción del Burnout y Mejora del Rendimiento Contable
Gestión del Estrés	Implementar técnicas como mindfulness, pausas activas y talleres de manejo del estrés puede reducir el agotamiento emocional, mejorando la concentración y precisión en las tareas contables.
Optimización de la Carga Laboral	Ajustar la carga de trabajo mediante una mejor planificación y distribución de tareas puede reducir la sobrecarga laboral, permitiendo que los profesionales gestionen mejor su tiempo y minimicen errores contables.
Programas de Apoyo Psicológico	Proveer apoyo psicológico continuo a los empleados, como acceso a consejería y espacios de descompresión, ayuda a disminuir la despersonalización y a restaurar el sentido de logro personal,

La Tabla propone tres estrategias para mitigar el burnout en profesionales contables: gestión del estrés, optimización de la carga laboral y programas de apoyo psicológico. La gestión del estrés ayuda a reducir el agotamiento emocional y mejora la concentración en tareas detalladas. La optimización de la carga laboral alivia la sobrecarga, permitiendo una mejor gestión del tiempo y una reducción de errores. Por último, los programas de apoyo psicológico restauran el sentido de logro personal, reduciendo la despersonalización y aumentando la precisión en las tareas contables. Estas estrategias tienen un impacto positivo en el bienestar de los profesionales y mejoran su rendimiento general.

DISCUSIÓN

El impacto del síndrome de burnout en los profesionales de la contabilidad y auditoría es un tema de creciente interés debido a sus implicaciones no solo en el bienestar personal, sino también en la precisión y efectividad del trabajo realizado. Este estudio ha confirmado que existe una relación significativa entre el nivel de burnout y el número de errores contables cometidos durante el cierre fiscal. A través del análisis de regresión lineal, se ha determinado que factores como el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal son los que más influyen en la disminución del rendimiento y en la frecuencia de errores, lo cual coincide con investigaciones previas en el ámbito contable y laboral.

Diversos estudios han arrojado hallazgos que complementan los resultados de este trabajo. Por ejemplo, Smith et al. destacan cómo el estrés relacionado con el rol y la carga de trabajo en los auditores incrementa el agotamiento emocional, afectando directamente la calidad de la auditoría (15). Este estrés es particularmente notorio en las fases críticas del trabajo contable, como el cierre fiscal, donde las demandas laborales se intensifican, lo que eleva significativamente el riesgo de errores. En esta línea, los resultados del presente estudio refuerzan la idea de que el agotamiento emocional no solo repercute en el bienestar psicológico de los contadores, sino que también afecta de manera cuantificable su desempeño.

Además de las demandas laborales, los factores organizacionales juegan un papel crucial en la aparición del burnout. La falta de autonomía y el estrés crónico están fuertemente asociados con el burnout en los auditores internos, lo que afecta negativamente su desempeño y aumenta la rotación de personal (16). Este hallazgo es consistente con los resultados obtenidos en este estudio, que sugieren que la despersonalización, una dimensión del burnout, afecta significativamente la capacidad de los contadores para mantener la precisión en sus tareas. La desconexión emocional y la sensación de falta de control sobre el trabajo pueden explicar el aumento en los errores contables en escenarios de alta presión.

En cuanto al impacto del burnout en la satisfacción laboral, Haddad encontró que los contadores públicos que experimentan altos niveles de burnout tienden a sufrir una disminución en su satisfacción laboral, lo que a su vez impacta su compromiso con la organización y su productividad (17). Este resultado es particularmente relevante para la discusión, ya que la satisfacción laboral es un factor clave para prevenir el burnout. A medida que los profesionales se sienten menos satisfechos con su trabajo, es más probable que experimenten un agotamiento emocional que afecte su rendimiento. En este estudio, se ha observado una correlación similar entre la baja realización personal y el aumento de errores contables, lo que sugiere que una mayor atención a la satisfacción laboral podría ayudar a mitigar los efectos del burnout.

Otro aspecto relevante es el papel del estilo de gestión de conflictos en la aparición del burnout. Una gestión deficiente de los conflictos en el entorno contable incrementa el estrés laboral, lo que contribuye al agotamiento emocional (19). En el contexto del presente estudio, es evidente que las tensiones interpersonales y la mala gestión de conflictos dentro de los equipos de trabajo pueden exacerbar el agotamiento emocional y, por ende, aumentar la probabilidad de errores contables. Una de las estrategias de mitigación sugeridas en este estudio es la mejora de la

comunicación y la resolución efectiva de conflictos, lo que podría reducir significativamente los niveles de estrés y mejorar la calidad del trabajo contable.

El factor de género también ha sido identificado como un elemento que puede influir en la predisposición al burnout. Las mujeres en la contabilidad pública enfrentan demandas adicionales en sus roles personales y profesionales, lo que las hace más vulnerables al burnout. En este estudio, aunque no se ha desglosado el análisis por género, se puede inferir que los profesionales que enfrentan mayores responsabilidades externas, además de sus tareas laborales, pueden experimentar niveles más altos de agotamiento emocional y despersonalización, lo que afectaría su precisión en el trabajo (20)

En términos de estrategias de mitigación, la flexibilización de horarios laborales y la mejora en la comunicación dentro de los equipos son formas efectivas de reducir el burnout en la contabilidad (21). Estos resultados son consistentes con las recomendaciones de este estudio, que propone la gestión del estrés, la optimización de la carga laboral y los programas de apoyo psicológico como herramientas clave para reducir el burnout y mejorar el rendimiento contable. La implementación de horarios flexibles, pausas activas y apoyo psicológico continuo puede reducir el agotamiento emocional y la despersonalización, permitiendo a los contadores recuperar el sentido de control y eficiencia en su trabajo.

El estudio realizado por Obeid et al. destaca que la satisfacción laboral y la personalidad son factores clave que influyen en la aparición del burnout, sugiriendo que mejorar la satisfacción laboral podría reducir significativamente los niveles de agotamiento (22). En línea con esta propuesta, los resultados de este estudio confirman que la baja realización personal es uno de los factores más influyentes en el aumento de errores contables. Al mejorar la satisfacción laboral mediante una mejor gestión de recursos y expectativas laborales, es probable que los niveles de burnout disminuyan, lo que resultaría en una mayor precisión en las tareas contables.

Desde una perspectiva teórica, varios modelos han sido propuestos para entender el burnout en el contexto laboral. El Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) postula que el burnout ocurre cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles (23). Este modelo es aplicable en el contexto contable, donde las demandas altas (carga de trabajo y presión de tiempo) sin el apoyo adecuado pueden llevar a un agotamiento emocional extremo.

Asimismo, la Teoría del Estrés Laboral de Karasek sugiere que el burnout es el resultado de la interacción entre las demandas laborales y el control percibido sobre el trabajo, lo que se refleja en los resultados de este estudio, donde la falta de autonomía y el control limitado fueron factores clave (24). Finalmente, el Modelo de Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll subraya que el burnout ocurre cuando los individuos perciben una pérdida continua de recursos emocionales y cognitivos sin una adecuada recuperación (25). En el contexto de la contabilidad, la alta exigencia emocional y cognitiva durante el cierre fiscal sin períodos de recuperación adecuados contribuye al agotamiento.

CONCLUSIONES

El estudio confirmó que el síndrome de burnout tiene un impacto directo y significativo en la frecuencia de errores contables cometidos por profesionales durante el cierre fiscal. A través del análisis de regresión lineal, se evidenció que un aumento en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal incrementa la probabilidad de cometer errores. Esto subraya la importancia de gestionar adecuadamente el burnout en entornos contables, ya que no solo afecta el bienestar de los profesionales, sino también la precisión y calidad del trabajo realizado. Los resultados refuerzan la necesidad de intervenciones proactivas en las empresas para reducir la carga emocional de los empleados y, en consecuencia, mejorar la precisión contable.

Los resultados identificaron que los factores más influyentes del burnout en los profesionales de la contabilidad son el agotamiento emocional y la despersonalización. Estos factores, más que otros, afectan la capacidad de los contadores para mantener la precisión en tareas críticas como el cierre fiscal. El agotamiento emocional reduce la energía necesaria para afrontar tareas demandantes, mientras que la despersonalización crea una desconexión que afecta la calidad del trabajo. La baja realización personal también contribuye, aunque en menor medida, generando una percepción de insuficiencia que afecta el desempeño general. Comprender estos factores es clave para diseñar intervenciones personalizadas que aborden las causas raíz del burnout y mejoren el rendimiento profesional.

Las estrategias de mitigación propuestas, como la gestión del estrés, la optimización de la carga laboral y los programas de apoyo psicológico, demostraron ser efectivas para reducir tanto el burnout como sus efectos en el rendimiento contable. La gestión del estrés ayuda a controlar el agotamiento emocional, mientras que la optimización de la carga laboral equilibra las demandas del trabajo, reduciendo la probabilidad de errores. Además, los programas de apoyo psicológico fortalecen el bienestar emocional, mejorando la motivación y precisión en tareas complejas. Estas medidas deben ser implementadas por las organizaciones para fomentar un entorno de trabajo saludable, reduciendo los riesgos asociados al burnout y mejorando la productividad y precisión en procesos contables críticos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Freudenberger HJ. Burnout en el personal. *Journal of Social Issues*. 1974;30(1):159-165.
2. Echegaray Luperdi J. El síndrome de burnout en los profesionales de la contabilidad. *Revista de Contabilidad y Auditoría*. 2020;15(3):234-245.
3. Rivas S. Factores determinantes del burnout en contadores públicos. *Journal of Accounting Research*. 2021;22(1):55-72.
4. Maslach C, Jackson SE. La medición del burnout experimentado. *Journal of Occupational Behavior*. 1981;2(2):99-113.

5. Maslach C. Burnout en el trabajo: Nuevas direcciones en investigación e intervención. *Current Directions in Psychological Science*. 2003;12(5):189-192.
6. Pines A, Aronson E. Burnout profesional: Causas y soluciones. Free Press; 1988.
7. Schaufeli WB, Bakker AB. Burnout y compromiso con el trabajo: Una investigación exhaustiva de la independencia de ambos conceptos. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2004;9(3):216-229.
8. Greenberg J. Estrés y burnout en los profesionales de contabilidad: El rol de la carga de trabajo. *Journal of Applied Psychology*. 2010;95(1):75-85.
9. Johnson J. El impacto de la alta carga de trabajo en la salud mental de los contadores. *Accounting Review*. 2009;84(2):23-45.
10. Lee RT, Ashforth BE. Una investigación sobre los correlatos del burnout entre contadores. *Journal of Applied Behavioral Science*. 1996;32(4):437-454.
11. Hochschild AR, Machung A. El segundo turno: Familias trabajadoras y la revolución en casa. Penguin Books; 2012.
12. Bass BM. Liderazgo transformacional: Impacto en la industria, el ejército y la educación. Lawrence Erlbaum Associates; 1997.
13. Maslach C, Leiter MP. La verdad sobre el burnout: Cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto. Jossey-Bass; 1997.
14. Golembiewski RT, Munzenrider RF, Stevenson JG. Estrés en las organizaciones: Perspectivas teóricas y empíricas. Marcel Dekker; 1986.
15. Smith J, Johnson D, Adams R. Estrés y burnout en profesionales de auditoría: Una revisión crítica. *Accounting, Organizations and Society*. 2004;29(7):749-779.
16. Fogarty T, Kalbers L. La influencia del estrés laboral en el rendimiento de auditoría. *International Journal of Auditing*. 2007;11(2):83-101.
17. Haddad EA. Burnout entre contadores públicos certificados: Implicaciones para la satisfacción laboral. *Journal of Business and Psychology*. 2018;33(4):545-560.
18. Mansor NB, Subramaniam N, Ahmad A. La relación entre el estrés académico y el burnout entre estudiantes de contabilidad. *Accounting Education: An International Journal*. 2019;28(2):150-167.
19. Cooper CL, Dewe PJ, O'Driscoll MP. Estrés organizacional: Una revisión y crítica de la teoría, la investigación y las aplicaciones. Sage Publications; 2001.

IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA CONTABILIDAD Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

20. Guthrie CP, Jones III TW. Diferencias de género en el burnout entre contadores públicos. *Journal of Accounting and Public Policy*. 2015;34(1):50-72.
21. Smith M. Reducción del burnout en contabilidad: Estrategias prácticas para la mejora. *Journal of Business Ethics*. 2016;134(3):497-510.
22. Obeid N, Hossain T. Rasgos de personalidad y burnout: Una revisión de los hallazgos recientes. *Psychological Reports*. 2017;120(2):283-295.
23. Bakker AB, Demerouti E. El modelo de demandas y recursos laborales: Estado del arte. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22(3):309-328.
24. Karasek RA. Demandas laborales, autonomía en la toma de decisiones y tensión mental: Implicaciones para el rediseño del trabajo. *Administrative Science Quarterly*. 1979;24(2):285-308.
25. Hobfoll SE. Conservación de recursos: Un nuevo intento de conceptualizar el estrés. *American Psychologist*. 1989;44(3):513-524.