

**Entre Números y Estrés: Manifestación del Síndrome de Burnout entre Contadores
Públicos Docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás
sede Bogotá**

Presentado por:

Edith Gissela Gómez Pérez

Valentina Páez López

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

CONTADURÍA PÚBLICA

BOGOTÁ – COLOMBIA

2025

Proyecto de Grado de orden investigativa hacia la Titulación como Contador Público

**Entre Números y Estrés: Manifestación del Síndrome de Burnout entre Contadores
Públicos Docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás
sede Bogotá**

Presentado por:

Edith Gissela Gómez Pérez

Valentina Páez López

Director del trabajo de grado:

Volmar Andrés Pacheco Pedroza

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

CONTADURÍA PÚBLICA

BOGOTÁ – COLOMBIA

2025

Resumen

El presente estudio aborda el impacto del Síndrome de Burnout en contadores públicos que ejercen como docentes en la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá. Se identifica un alto nivel de agotamiento emocional y despersonalización entre los participantes, quienes enfrentan múltiples demandas laborales y académicas que afectan su bienestar emocional, físico y social. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) como herramienta principal para medir tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados muestran una prevalencia significativa de despersonalización y agotamiento emocional, mientras que el nivel de realización personal se mantiene bajo en la totalidad de los encuestados. Se concluye que es urgente implementar medidas preventivas y estrategias organizacionales para mitigar los efectos negativos de este Síndrome en el entorno académico. Finalmente, se recomienda ampliar el estudio a otras instituciones educativas y fomentar el desarrollo de políticas de bienestar integral para los docentes.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, docentes de Contaduría Pública.

Tabla de Contenido

Introducción	7
Formulación del Problema	9
Objetivo general	10
Objetivos específicos	10
Revisión Literatura	12
Marco Teórico	16
Síndrome de Burnout	17
Causas:	18
Consecuencias:	18
Metodología	20
Resultados	22
Niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional	22
Agotamiento.	26
Despersonalización	28
Realización profesional	31
Conclusiones	32
Referencias bibliográficas.....	Error! Bookmark not defined.
Anexos	37
Anexo 1. Formato Consentimiento Informado para Participantes de Investigación	37
Test	38

Lista de Tablas

Tabla 1	Niveles del Síndrome de Burnout.....	23
Tabla 2.		38
Tabla 3.		39

Lista de Figuras

Figura 1 Preguntas realizadas para determinar factores del síndrome de Burnout en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.	24
Figura 2. Preguntas realizadas para evaluar el nivel de agotamiento en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.	27
Figura 3. Preguntas realizadas para evaluar el grado de despersonalización en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.	29
Figura 4. Preguntas realizadas para evaluar el nivel de realización personal en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.	31

Introducción

Hoy en día, los riesgos psicosociales exponen a los empleados a numerosos conflictos y logran causar problemas para su bienestar y desarrollo laboral (Peiró, 1986). Es común hallar trabajadores que padecen distintas condiciones médicas. Dentro de las entidades, el Síndrome de Burnout ocupa un lugar destacado y, según Maslach y Jackson (1986) se entiende como una psicopatología resultante de situaciones estresantes persistentes en el trabajo, que consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, ineficiencia y falta de realización. Este fenómeno se observa comúnmente entre profesionales cuyo trabajo principal es asistir a otros, como los profesores con sus estudiantes. Estos individuos pueden experimentar una disminución en sus niveles de energía, pérdida de interés y motivación, así como otros síntomas asociados con la depresión y la ansiedad (Freudenberger, 1974).

Esta situación psicopatológica generalmente se acompaña de sentimientos de falta de ayuda, actitudes negativas y potencialmente pérdida de autoestima. Como resultado de la adaptación progresiva al entorno laboral, su auto concepto y su autoestima se ven significativamente afectados de igual manera. Cada día, les resulta más difícil interactuar con sus compañeros de equipo y mantener su agilidad y habilidad en cuanto a sus trabajos y responsabilidades (Sinchire, 2017).

Entre las causas relacionadas al síndrome de Burnout se encuentra la presión ejercida por las empresas para que sus empleados se adapten rápidamente a nuevas situaciones. Los contadores públicos colombianos que ejercen como docentes en universidades, viven el constante desafío de actualizarse respecto a normativas educativas, además de afrontar la constante variación del comportamiento social del estudiantado. Todo esto sin dejar de aun lado las actividades diarias de su profesión, que requieren una prestación precisa y oportuna de los

servicios contables y financieros cumpliendo con las normas laborales tributarias y comerciales, y ayudar a restablecer la confianza pública al certificar con sus firmas la veracidad y la autenticidad de la información contable (Loaiza & Peña, 2013).

La investigación es realizada con un enfoque cualitativo sobre los contadores públicos que ejercen como docentes en la Facultad Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá, quienes completaron una encuesta formulada en base al Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986) que ha surgido como uno de los instrumentos más ampliamente utilizados y validados para medir el Burnout en diferentes poblaciones y entornos laborales.

Formulación del Problema

¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá?

Objetivo general

Determinar el estado de agotamiento de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá en función de los criterios diagnósticos del Síndrome de Burnout.

Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de agotamiento de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.
- Valorar el nivel de despersonalización de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.
- Medir el nivel de realización personal de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.

Es importante destacar la importancia de esta investigación, la cual surge de una realidad que afecta a los contadores públicos que ejercen como docentes. En el trasfondo de la práctica, emerge un agotamiento tanto emocional como físico generando una situación de insatisfacción. No obstante, lo interesante es que esta situación se presenta como una oportunidad para sumergirse en el estudio del Síndrome de Burnout y comprender su impacto en los contadores públicos que ejercen como docentes.

Este análisis permite ver que incluso los desafíos pueden ser convertidos en oportunidades, y que las emociones negativas derivadas del desgaste pueden ser superadas, siempre y cuando se tenga presente el propósito esencial de la profesión contable. Por lo tanto, este estudio contribuirá a fomentar nuevas investigaciones sobre la relación entre los profesionales. La respuesta de los profesionales contables (docentes) de la Facultad de

Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá al estrés puede variar considerablemente. A pesar de la complejidad del Síndrome de Burnout, investigaciones recientes han sacado a la luz una amplia gama de síntomas físicos y psicológicos que lo acompañan. Las emociones abrumadoras como la desesperación, la depresión y la irritabilidad, así como de la tensión física manifestada en fatiga crónica, dolores de cabeza, náuseas y tensión muscular, son sólo algunos de los signos reveladores de que el Burnout está presente y haciendo estragos en nuestras vidas (Sánchez, 2012).

Considerando lo expuesto, el trabajo se estructura en las consecutivas partes: contextualización del Síndrome de Burnout realizando una revisión de literatura; seguido del marco teórico; metodología empleada; resultados obtenidos; por último, las conclusiones, que invitan a reflexionar sobre el Burnout y sus implicaciones, para promover entornos laborales más saludables y sostenibles.

Revisión Literatura

El Burnout fue propuesto en 1974 por primera vez por el psiquiatra estadounidense Herbert J. Freudenberger apoyándose en sus observaciones mientras laboraba en una clínica de toxicología de New York, donde notó que muchos de sus colegas comenzaban a perder energía después de 4 años en el trabajo, así como la fatiga, ansiedad, depresión y la desmoralización que conlleva el trabajo (Hasan, 2006). En aquellos años, era un riesgo psicosocial este Síndrome el cual no recibía la atención merecida, comenzó a ser investigado por múltiples estudiosos además de Freudenberger. En ese periodo, se gestó una rápida evolución en el ámbito laboral, impulsada por el desarrollo tecnológico, transformaciones estructurales en las empresas y la ausencia de regulaciones legales para proteger a los trabajadores. El alto desempleo, derivado de la automatización laboral, junto con roles cada vez más especializados y la ambigüedad en las responsabilidades, generaron cambios emocionales drásticos en los trabajadores, impactando negativamente en su desempeño diario (Díaz, 2016).

Maslach & Jackson (1986), analizan que el Burnout no es simplemente una categoría más de estrés, sino un complejo resultado del estrés crónico que ya no puede ser tramitado por el individuo, convirtiéndose así en un Síndrome de agotamiento laboral. Además, este Síndrome se manifiesta a través de síntomas como la despersonalización, el cansancio emocional y la despersonalización, como señalan Gil-Monte (1997).

Se representa como una amenaza silenciosa el Síndrome de Burnout, el cual podría estar afectando a contadores públicos que ejercen como docentes. Este trastorno, marcado por la despersonalización, el agotamiento emocional y la falta de realización personal, puede pasar desapercibido, pero en la salud mental y el desempeño profesional de estos trabajadores tendrá

un impacto significativo (Loaiza & Peña, 2013). Es importante que las organizaciones reconozcan esta problemática y tomen medidas preventivas para evitar su aparición o mitigar sus efectos.

Por otro lado, un estudio señala una fuerte conexión entre el Síndrome de Burnout y los conflictos del trabajo y familiares, así como efectos adversos en la organización (Castañeda et al., 2021). Por lo tanto, este tipo de análisis podría ser fundamental para desarrollar estrategias a largo plazo que reduzcan el estrés laboral. Dentro de este grupo de trabajadores en los últimos años, los docentes universitarios han experimentado un creciente nivel de estrés negativo, derivado principalmente del aumento en las demandas laborales que deben enfrentar. Este fenómeno se relaciona directamente con el incremento del número de estudiantes en las aulas, la reducción de personal académico disponible (Sánchez López & Martínez Alcántara, 2014), y la presión constante para alcanzar metas con recursos cada vez más limitados. Estas condiciones no solo afectan su bienestar emocional y físico, sino que también influyen en su capacidad para brindar una educación de calidad.

Por ello en el complejo entramado de las organizaciones, es imperativo contar con un área de recursos humanos proactiva y atenta a las necesidades individuales de cada colaborador. Esta área debe estar alerta para identificar y mitigar los elementos de riesgos que puedan desencadenar el Síndrome de Burnout. Un equipo cohesionado, que brinde apoyo mutuo y actúe como un escudo contra la sobrecarga laboral, es esencial en esta misión. Sin embargo, el verdadero motor de esta dinámica debe ser un líder visionario y comprensivo, cuyo enfoque sea guiar y empoderar en lugar de simplemente dar órdenes. Este líder debe estar comprometido con el bienestar de su equipo, evitando así que la ansiedad y la irritabilidad se conviertan en focos de riesgos principales. (Gómez et al., 2012).

Dado que la influencia de los empleados expuestos a riesgos psicosociales incide directamente y de forma significativa en la competitividad, en la eficiencia organizacional es por ello que las implicaciones del estrés laboral incluyen: la ausencia en el trabajo, los incidentes laborales, las licencias por enfermedad, lo que conlleva en una disminución de la producción del empleado, menor rendimiento, insatisfacción del cliente y menores ingresos (Apiquian, 2007).

El estudio de Guest & Conway (2002) encontró una correlación entre el contrato psicológico y una variedad de factores importantes que es positiva. Estos incluyen la satisfacción y la responsabilidad laboral con la organización, la motivación y una percepción de las relaciones laborales positivas. Este contrato psicológico se establece al momento de la contratación e incluye asegurarse de promover circunstancias y características que promuevan el crecimiento a lo largo del tiempo para mantener la salud emocional.

Por consiguiente, se revela una prevalencia significativa del Síndrome de Burnout y los conflictos entre la vida laboral y familiar, además de consecuencias nocivas en la organización. A futuro, este tipo de estudios puede ser útil para conducir al incremento de planteamientos para mitigar el estrés laboral y que contribuyan a la permanencia de los contadores en las organizaciones (Castañeda et al., 2021)

En pocas palabras, se recomienda que las organizaciones establezcan estrategias y políticas para prevenir elementos que afectan el bienestar integral de los empleados y tienen un impacto en el rendimiento organizacional. Para tener un impacto positivo en los empleados, las estrategias deben estar dirigidas específicamente a cada equipo dentro de la organización y no de manera generalizada, dado que ciertas actividades laborales incrementan la probabilidad de estos riesgos. Por lo tanto, todas las organizaciones deben ser conscientes de su compromiso directo

con la salud de sus empleados y hacer que sus entornos sean inatacables implementando estrategias internas que promuevan un entorno laboral mentalmente favorable.

Marco Teórico

Como una sombra oscura emerge el Síndrome de Burnout en el panorama laboral hace apenas tres décadas, desatando investigaciones dedicadas a desentrañarlo. Desde sus primeras incursiones en el área de salud, el interés se ha expandido vertiginosamente, alcanzando muestras poblacionales tan diversas como educadores, administradores, policías, etc... (Quiceno & Vinaccia, 2007). En sentido a esto, en Colombia se observa que aquellos que trabajan en áreas tributarias y contables a menudo enfrentan largas jornadas con una alta carga mental y presión de tiempo. Estas condiciones los llevan a cumplir rigurosamente con las normativas contables y tributarias, manifestando fácilmente los síntomas y comportamientos asociados al Síndrome de Burnout (Loaiza & Peña, 2013).

El estrés se manifiesta de diversas formas dependiendo del ambiente laboral y las horas dedicadas al trabajo. Es importante reconocer que los riesgos asociados también pueden estar vinculados con la estructura organizativa y el entorno físico en el que los empleados pasan la mayor parte de su tiempo. La afectación de los colaboradores por los riesgos psicosociales repercute directamente en la manera de desempeñarse en su labor. Esto se traduce en ausentismo, accidentes laborales, incapacidades por enfermedad y un bajo rendimiento general. Es esencial abordar estas consecuencias para mejorar la productividad (Apiquian, 2007). El Síndrome de Burnout, o agotamiento profesional, se presenta en contadores públicos que ejercen como docentes debido a una combinación de factores laborales y personales. Los contadores públicos que también son docentes suelen tener múltiples responsabilidades, incluyendo la preparación de clases, evaluación de estudiantes, investigación, y el ejercicio de su profesión contable. Esta carga de trabajo excesiva puede llevar a un agotamiento físico y emocional. Según Maslach &

Leiter (2016), la sobrecarga de trabajo es uno de los principales factores que contribuyen al Burnout.

Síndrome de Burnout.

Maslach & Jackson (1986), describen el Síndrome de Burnout como la respuesta ante un estrés crónico, manifestándose a través de tres dimensiones cruciales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo. Este Síndrome encuentra su terreno fértil en profesiones que constantemente tienen contacto con otras personas. Aunque múltiples variables pueden influir en este proceso de desgaste, la interacción intensa con otros individuos emerge como un factor primordial en la ecuación del Burnout. Se entiende de manera más completa como el resultado de una dinámica negativa entre el entorno laboral.

El agotamiento emocional, se presenta como una entidad insaciable de recursos emocionales, dejando de desgaste y desolación a su paso. Es como si cada emoción fuera consumida constante e inacabablemente, dejando al individuo exhausto y con la angustiosa sensación de haber vaciado su reservorio emocional, sin nada más que ofrecer en el ámbito psicológico. La despersonalización, en cambio, surge como una inhibición afectiva, arrastrando a quienes brindan servicio hacia una actitud insensible y negativa. Esta transformación oscurece las respuestas y actitudes hacia aquellos que deberían recibir ayuda, dejando una huella de desapego y desinterés en el camino. Finalmente, en el área laboral el ausentismo de la realización personal se manifiesta con una autocrítica implacable y una percepción negativa tanto de uno mismo como del trabajo realizado. Esto conlleva a evitar el contacto interpersonal y profesional, lo que se traduce en una disminución significativa de la productividad y una incapacidad para manejar la presión. En este escenario, los afectados se sumergen en un ciclo destructivo de

autocrítica constante, experimentando una sensación de insuficiencia personal y una autoestima deplorable. (Maslach & Jackson, 1986)

Este fenómeno llamado Síndrome de Burnout es un laberinto engorroso que puede tener múltiples causas y consecuencias. Aquí hay una exploración de algunas de las principales:

Causas:

El exceso de trabajo, plazos ajustados y largas horas laborales pueden contribuir al desarrollo del Burnout, la percepción de tener poco control sobre las tareas laborales y el entorno de trabajo puede aumentar el riesgo, cuando los esfuerzos laborales no se ven recompensados adecuadamente, ya sea en términos de salario, reconocimiento o desarrollo profesional y la falta de apoyo social en el trabajo, el acoso laboral o la falta de relaciones positivas en el entorno laboral pueden contribuir al desarrollo del Burnout (Hojda, 2022).

Consecuencias:

Se puede asociar con una variedad de problemas de salud, incluyendo fatiga crónica, trastornos del sueño, ansiedad y depresión, el agotamiento emocional y la falta de motivación asociados pueden afectar de manera negativa el desempeño en el trabajo, resultando en errores, ausentismo y una menor calidad del trabajo realizado también puede afectar las relaciones con colegas de trabajo y el círculo familiar debido a la irritabilidad, la falta de paciencia y la retirada emocional que puede experimentar la persona afectada, el Burnout puede llevar a la renuncia o abandono del empleo, ya sea temporal o permanentemente, en un intento de recuperar el bienestar emocional y físico (Hojda, 2022).

La investigación de Illera et al. (2013) advierte sobre el peligroso impacto del Síndrome de Burnout, el cual representa una etapa prolongada del estrés laboral y puede llevar a una

completa inhabilidad para reincorporarse al trabajo. Señalan cómo puede desencadenar la falta de organización en los horarios y responsabilidades diarias dentro de las organizaciones una serie de síntomas perjudiciales para la salud. Entre estos síntomas se incluyen la ansiedad, la fatiga crónica, los trastornos del sueño, la frustración y una actitud pesimista, los cuales afectan no solo las relaciones laborales, sino también las interacciones con colegas y personas del entorno (Blanco, 2006).

La presión para cumplir con altos estándares académicos y profesionales, así como las demandas de estudiantes y empleadores, puede generar un estrés significativo (Parra-Silva et al., 2022). Los docentes deben equilibrar las expectativas de desempeño académico con las demandas del mercado laboral (Bogdanovich et al., 2024). Al respecto, Freudenberg (1974) señala que las altas expectativas y la presión constante pueden resultar en agotamiento. Esta carga de trabajo está enlazada directamente con el agotamiento emocional y la despersonalización que es solo el inicio cuando la carga laboral se vuelve excesiva, dando paso al Síndrome de Burnout. Pero el impacto va más allá a largo plazo, se corre el riesgo de ver reducidos los logros personales. En síntesis, trabajar en exceso puede desencadenar una batalla entre la vida laboral y la personal (Castañeda et al., 2021).

Metodología

El estudio llevado a cabo adoptó un enfoque cualitativo basado en el Maslach Burnout Inventory (MBI) empleado para evaluar el Burnout, que radica en un cuestionario compuesto por 22 ítems diseñados como afirmaciones que exploran los sentimientos y actitudes del individuo respecto a su entorno laboral (Maslach & Jackson, 1986). El MBI se centra en medir tres categorías principales del Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach & Jackson, 1986). Estas dimensiones proporcionan una comprensión integral del estado de bienestar y el nivel de desgaste de un profesional en su trabajo.

Para llevar a cabo la investigación, se pusieron en marcha las etapas siguientes:

1. Se seleccionó a contadores públicos que ejercen como docentes en la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomas sede Bogotá. La muestra fue no probabilística y consistió en 7 personas, un 29% de profesionales de género femenino y un 71% de género masculino.
2. Encuesta de Maslach Burnout Inventory: Las 22 interrogantes del cuestionario ofrecen una oportunidad para evaluar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, dividiéndolos en categorías bajos, medios y altos del Síndrome de Burnout (Revise el Anexo 1). Debido a que está diseñado para implementar en cualquier profesional, este cuestionario es el más apropiado para este proceso. Además, investigaciones relacionadas con la profesión contable han utilizado esta herramienta como referencia para recopilar datos para obtener datos confiables sobre la población investigada.
3. Los datos obtenidos a partir del cuestionario Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986), fueron procesados mediante el software Excel, empleando estadística

descriptiva para la presentación de los resultados. Asimismo, se aplicó un análisis cualitativo con el fin de explorar cada unidad evaluada.

Resultados

Con el propósito de explorar las características de los docentes de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás, sede Bogotá, en relación a las dimensiones del Síndrome de Burnout, a continuación, se presentan los niveles de impacto observados en cada una de ellos. Este análisis revela las principales particularidades de los docentes involucrados en el estudio, proporcionando una visión más clara sobre cómo el estrés laboral impacta su bienestar profesional y personal.

Niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional

La Tabla 1 muestra cómo se distribuyen los siete participantes según los puntajes obtenidos en las distintas dimensiones del Síndrome de Burnout. Se puede notar que el 14,3% de los encuestados presentan un alto grado de agotamiento emocional, mientras que el 100% muestra un nivel elevado de despersonalización, así como también un alto nivel de desarrollo profesional en todos los participantes.

Tabla 1

Niveles del Síndrome de Burnout.

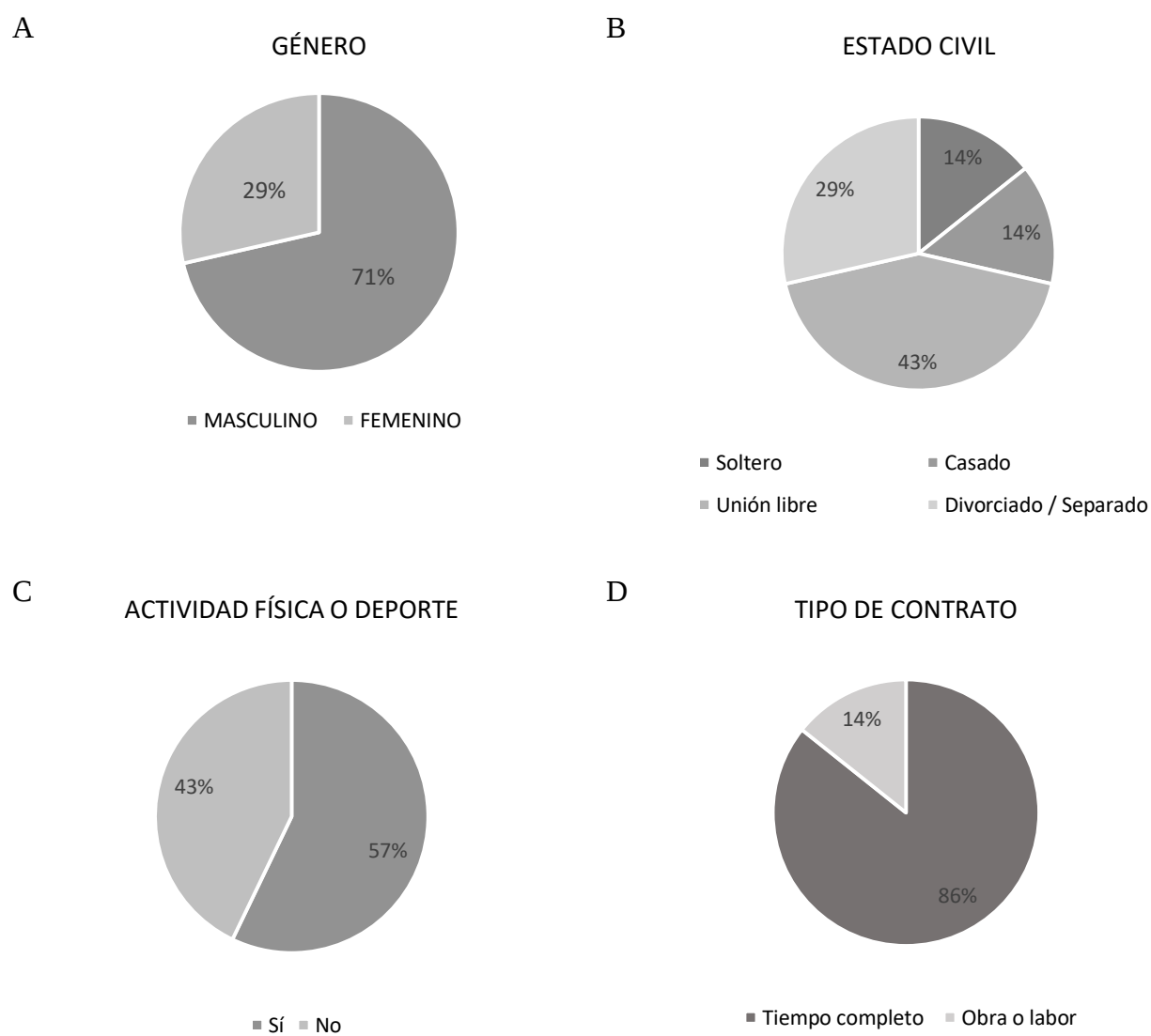
NIVELES DEL SINDROME DE BURNOUT			
NIVEL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	DESARROLLO PROFESIONAL
ALTO	1	7	7
MEDIO	2	0	0
BAJO	4	0	0
TOTAL	7	7	7

Nota. El instrumento empleado es una versión adaptada del Maslach Burnout Inventory, ya que la versión original estaba dirigida principalmente a profesionales de la salud. Dado el enfoque específico en los docentes de Contaduría Pública, se realizó una modificación

Los datos (Figura 1 A) muestran que, de los docentes encuestados el 71% de la muestra son de sexo masculino y el 29% son de sexo femenino. De los docentes indagados, se evidenció que los que están solteros y divorciados/separados (Figura 1B) presentan los niveles más altos de agotamiento, mientras que aquellos en unión libre reportan los niveles más bajos. En la investigación realizada por (Marín & Paredes Santiago, 2002) determinaron que estos factores si bien no están relacionado directamente con el nivel de Burnout, es el Sexo aquel que los relaciona indirectamente con el grado de Burnout.

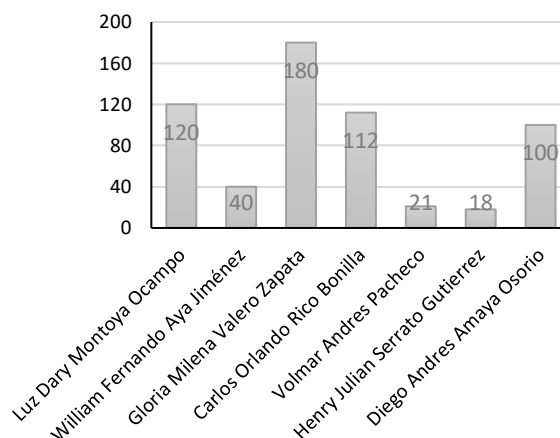
Figura 1

Preguntas realizadas para determinar factores del síndrome de Burnout en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.



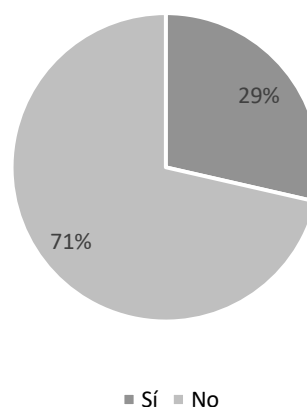
F

LABORANDO EN LA UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS (MESES)



G

VINCULACIÓN EN OTRA
EMPRESA ACTUALMENTE



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta.

Respecto a los hábitos de vida de los encuestados, el 57% realizan algún tipo de actividad física (**Figura 1C**), lo cual está relacionado con el alto nivel de desarrollo personal (Jiménez & Ariza, 2012). Se evidencia que, de los siete profesores encuestados (**Figura 1D**), el 86% cuenta con un tipo de contrato por tiempo completo, y solo el 14% con un tipo de contrato por obra o labor, de los encuestados ninguno cuenta con un tipo de contrato por medio tiempo. La **Figura 1F** muestra el resultado de una pregunta abierta sobre el tiempo calculado en meses que lleva cada uno de los profesores trabajando en la Universidad Santo Tomás, reflejando estabilidad laboral, ya que cuatro de los profesores encuestados llevan más de ocho años trabajando en la Universidad, la estabilidad laboral es un factor importante en el ámbito emocional de cada persona (Marín & Paredes Santiago, 2002). Dentro de las personas encuestadas, se cuenta con un porcentaje del 29% que tiene vinculación con otra empresa y un 72% no tiene vinculación laboral con otra empresa.

Agotamiento.

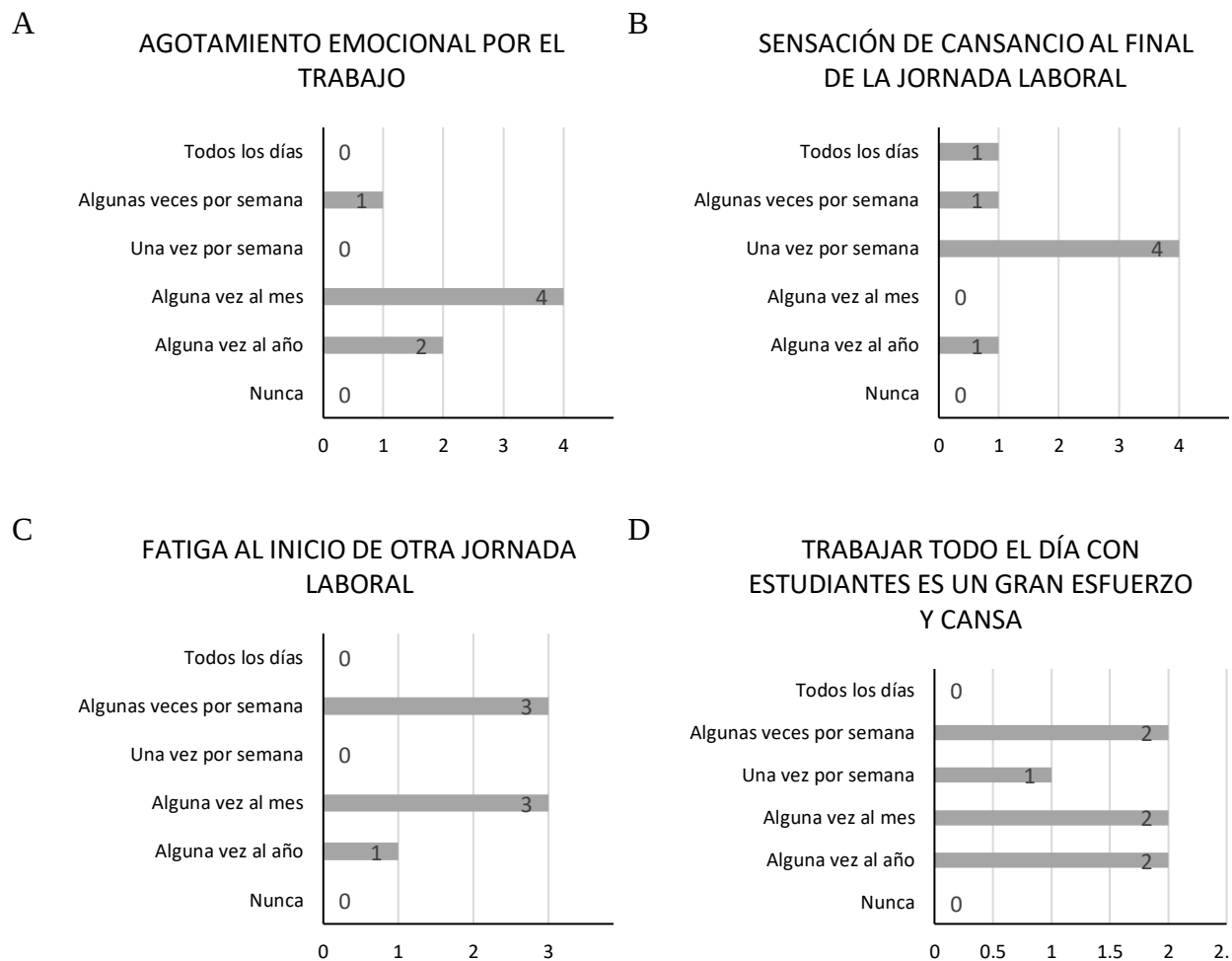
Para evaluar el nivel de agotamiento de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá, se aplicaron seis preguntas en el cuestionario. Este análisis detallado reveló que el 12,5% de los participantes presentó una alta predisposición al agotamiento emocional. Este grupo estaba compuesto, en su mayoría, por profesionales con una experiencia laboral comprendida entre los 8 y 10 años. Este dato sugiere que el nivel de experiencia puede ser un factor determinante en la aparición de síntomas relacionados con el agotamiento emocional, especialmente en aquellos que han estado sometidos a exigencias laborales prolongadas y repetitivas.

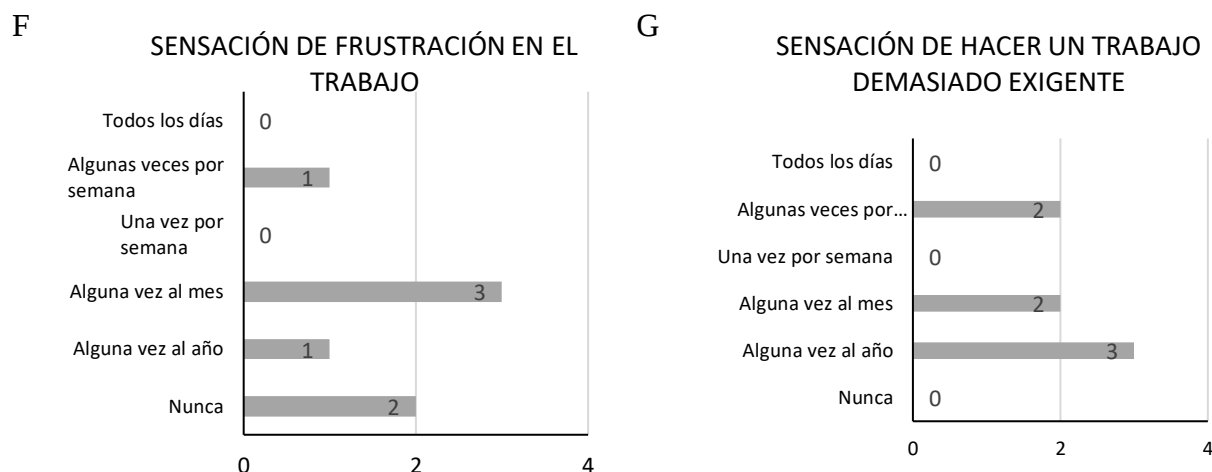
En este sentido, la investigación realizada por Loaiza y Peña (2013) destaca que existen áreas específicas dentro de las organizaciones que ejercen una presión considerable sobre los trabajadores, especialmente al exigir el cumplimiento riguroso de actividades asignadas. Esta presión constante contribuye al desarrollo de altos niveles de estrés, agotamiento emocional y otros síntomas que son característicos del Síndrome de Burnout.

Dentro del contexto de la práctica profesional en Colombia, los contadores públicos que desempeñan funciones en los campos tributario y contable son especialmente vulnerables a estas condiciones. Según Castañeda et al. (2021), estos profesionales enfrentan una serie de desafíos que incluyen la necesidad de cumplir con normativas contables complejas y adaptarse a las constantes modificaciones en las interpretaciones tributarias. Este entorno laboral, caracterizado por la demanda de largas jornadas, el manejo de excesivas cargas mentales y la presión de los plazos estrictos, genera un impacto significativo en su bienestar físico y mental.

Figura 2.

Preguntas realizadas para evaluar el nivel de agotamiento en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.





Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta.

Por consiguiente, no es raro observar entre los contadores públicos que ejercen como docentes en la universidad una alta incidencia de síntomas asociados al Síndrome de Burnout, tales como estrés crónico, agotamiento mental y una percepción constante de pérdida de tiempo debido a las exigencias constantes desafíos y responsabilidades de su profesión y el entorno académico. Además, el afrontar la combinación de dos entornos laborales tiende a favorecer la aparición de comportamientos y actitudes relacionadas con la exposición al estrés prolongado, lo que refuerza la importancia de prevenir el desgaste profesional y promover un entorno de trabajo más saludable (Loaiza & Peña, 2013).

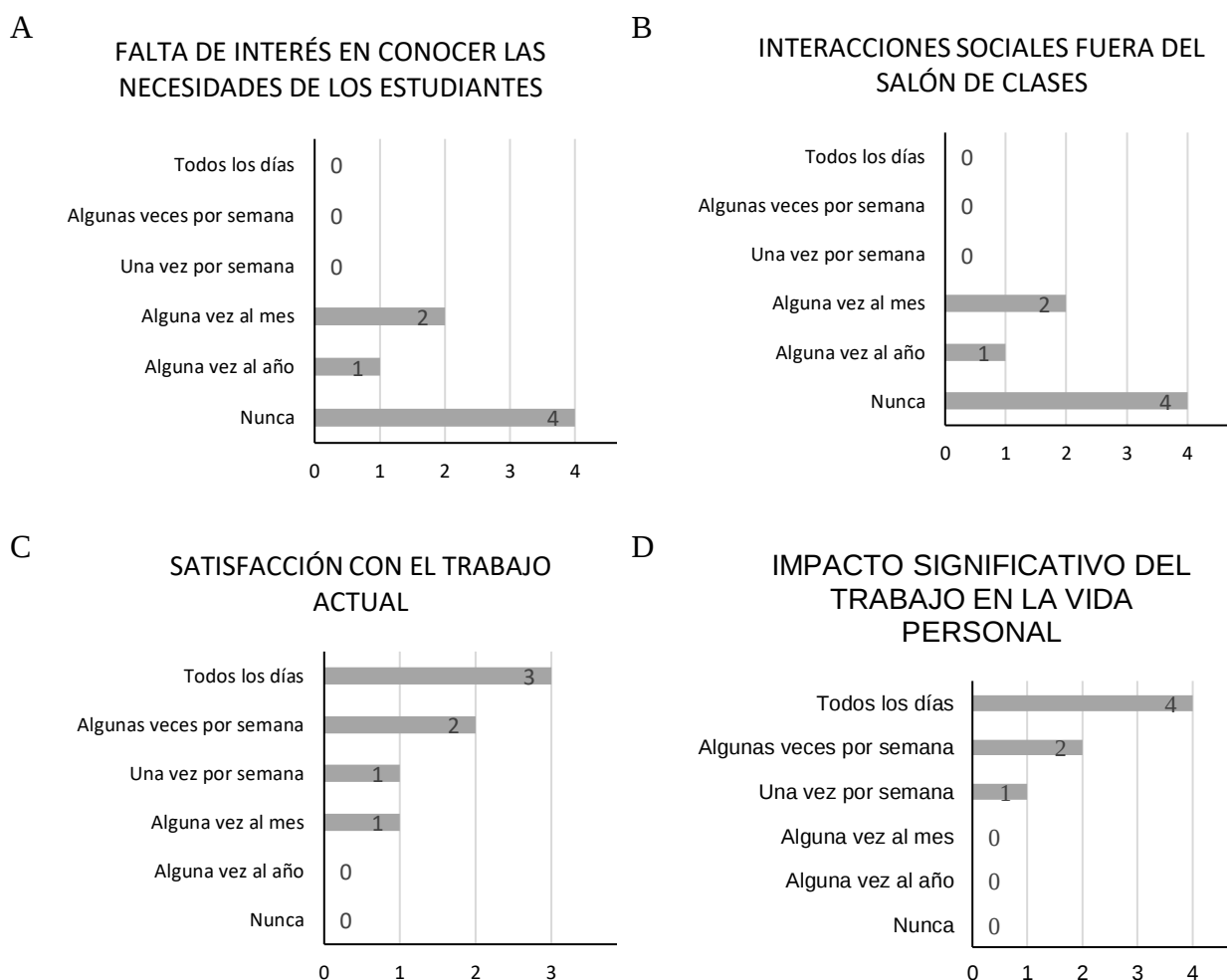
Despersonalización

Para valorar el nivel de despersonalización de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá, se realizó un análisis de los datos que revela que los encuestados experimentan un alto nivel de despersonalización, una condición que se manifiesta como una desconexión emocional o un distanciamiento frente a las responsabilidades laborales y personales. Según Loaiza y Narváez (2019), es fundamental “mantener un equilibrio que permita desarrollar las actividades a las que

se dedica, ya que cada labor requiere involucrar el cuerpo y la mente, sobre todo cuando se ejercen dos o más ocupaciones al tiempo” (pág. 58). Esto resalta la importancia de lograr una integración adecuada entre las demandas físicas y mentales que implica el trabajo, especialmente en contextos donde las personas enfrentan múltiples roles o actividades simultáneamente.

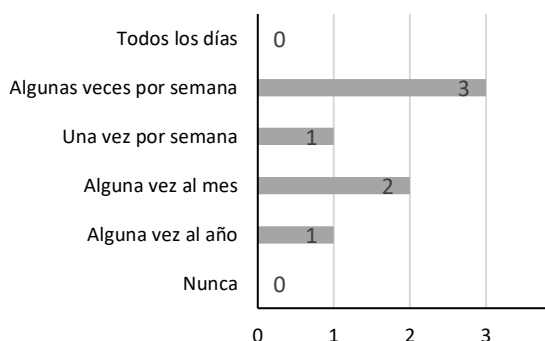
Figura 3.

Preguntas realizadas para evaluar el grado de despersonalización en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.



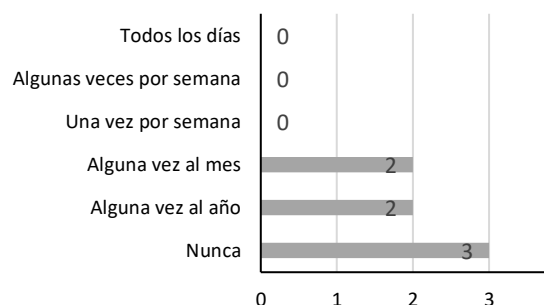
F

UTILIZO ALGUNAS ESTRATEGIAS PARA MANEJAR EL ESTRÉS LABORAL



G

CONSIDERACIÓN DE DEJAR LA PROFESIÓN DEBIDO A LA PRESIÓN Y EL ESTRÉS



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta.

Los hábitos de vida desempeñan un papel crucial en la manera en que los individuos manejan el estrés y los efectos de la despersonalización. En este sentido, el 57% de los encuestados realiza actividades físicas en su tiempo libre. Este hábito, además de contribuir al bienestar físico, también mejora la capacidad de enfrentar problemas personales y conflictos emocionales. Como señala Iruretagoyena (s.f), estas actividades permiten a las personas “tener mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar”. Esto subraya la relevancia de la actividad física como un recurso clave para mantener un equilibrio emocional y psicológico, especialmente cuando se complementa con un sólido sistema de apoyo familiar.

Lo anterior recalca la importancia de abordar los altos niveles de despersonalización por parte de las organizaciones entre sus colaboradores. La implementación de estrategias como programas de bienestar, actividades físicas en el lugar de trabajo, y talleres enfocados en la salud mental. Asimismo, fomentar una cultura laboral que valore el equilibrio entre la vida personal y profesional, son algunas de las herramientas empleadas para marcar una diferencia significativa

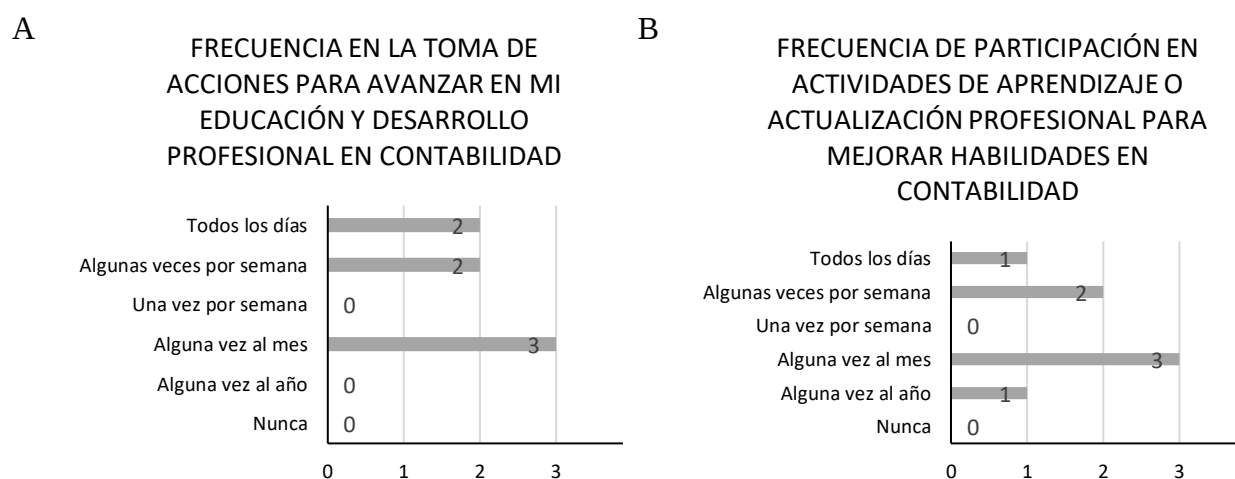
que puede ayudar a reducir los síntomas de despersonalización y mejorar a la vez el desempeño y la satisfacción general de los empleados.

Realización profesional

Midiendo el nivel de realización personal, se evidenció que los docentes de la Facultad de Contaduría Pública muestran una notable satisfacción con su desarrollo profesional, con un 100% de los encuestados indicando un alto nivel de realización en este aspecto. Este dato refleja como estos profesionales perciben y valoran su crecimiento y logros en su carrera, destacando el sentido de cumplimiento y éxito en su trayectoria laboral (Parra-Silva et al., 2022).

Figura 4.

Preguntas realizadas para evaluar el nivel de realización personal en los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá.



Fuente: Elaboración propia, a partir de encuesta.

Conclusiones

El estudio pone de manifiesto que el estado general del síndrome de Burnout en contadores públicos (docentes) de la facultad de Contaduría Pública de la universidad Santo Tomás, sede Bogotá presenta niveles preocupantes en algunos de sus apartados.

Se identificó una heterogeneidad en la respuesta al agotamiento emocional, en el cual predomina el nivel bajo (4/7), lo que indica que la mayoría gestiona de manera adecuada la carga emocional, sin embargo, un 43% muestra vulnerabilidad (2 medio y 1 alto) señalando focos de riesgos. El alto nivel de despersonalización en los docentes evaluados indica un distanciamiento emocional en relación a su entorno laboral (estudiantes o labores académicas), posiblemente como un mecanismo de defensa al estrés crónico. No obstante, a pesar de la presencia de factores que podrían detonar un elevado agotamiento emocional, los contadores públicos docentes de la Facultad de Contaduría Pública en la Universidad Santo Tomás sede Bogotá ha logrado alcanzar un sentido de realización personal alto en su desempeño laboral.

Se recomienda a la universidad fomentar el acompañamiento continuo a los docentes de la facultad de Contaduría Pública, dado a lo mencionado anteriormente, mediante estrategias de reconexión emocional ya sea con mentorías y/o talleres de comunicación y manejo del estrés; además monitorear aquellos docentes con agotamiento medio/alto para prevenir un escalamiento. Asimismo, continuar con la investigación sobre el Síndrome de Burnout en docentes de distintas facultades y universidades, ya que es una problemática relacionada con la salud física y mental dentro del gremio de los educadores en Colombia, esto con el fin de mitigar la tendencia a "normalizar" una condición que, en realidad, constituye una enfermedad progresiva.

Bibliografía

- Apiquian, A. (2007) *El Síndrome de Burnout en las Empresas*. Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac[Presentación]. Mérida, Yucatán. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Berdejo, H. (2014). Síndrome de Desgaste Laboral (Burnout) en los Médicos Residentes de Especialidades Médico Quirúrgicas de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá. (Tesis de Especialización) Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Bittar, M. (2008, julio). Investigación sobre Burnout y estilos de personalidad en estudiantes (pp. 6–41) [Trabajo académico]. Universitat de les Illes Balears. https://fci.uib.es/digitalAssets/177/177915_2.pdf
- Blanco, J. (2006). Riesgos de trabajo en hoteles cinco estrellas (p. 142) [Trabajo académico]. http://nulan.mdp.edu.ar/1147/1/blanco_jr.pdf
- Cáceres Villarroel, N., Campillay Lira, J., Cvitanic Vergara, C., & Bargsted Aravena, M. (2016). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud y Sociedad*, 6(1), 50–75. <https://doi.org/10.22199/s07187475.2015.0001.00004>
- Castañeda Novoa, Y., Valero Zapata, G. M., & Patiño Jacinto, R. A. (2021). Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 127–149. <https://doi.org/10.18359/rfce.5259>
- Díaz, F., & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113–131. <https://www.redalyc.org/journal/213/21345152008/html/>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *The Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. (1997). *El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, España: Pirámide.

- Gómez, R., González, I., Grisales, J., Mejía, R., & Pulido, M. (2012). *Síndrome de Burnout, amenaza oculta* [Trabajo de Grado, Universidad Sergio Arboleda]. Repositorio universidad Sergio Arboleda.
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/978>
- Guest, D. E., & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: an employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 22–38.
<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00062.x>
- Hasan, S. (2006). Stress and Burnout in libraires & information centers. School of Communication & Information, Nanyang Technological University 263-268.
<http://hdl.handle.net/10150/105680>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2010). *Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa*. En R. Hernández, C. Fernández, M. d. Baptista, & J. Mares Chacón (Ed.), *Metodología de la Investigación Quinta Edición* (Quinta ed., pág. 80). México, D.F. Mc Graw Hi. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22654/Capitulo2.pdf>
- Hojda, O. (2022). *Síndrome de Burnout causas y consecuencias. Plan de intervención en planta de producción* [Trabajo de Grado, Universitat Jaume I]. Repositori UJI
<http://hdl.handle.net/10234/199900>
- Illera, D., Pérez, R., Quintana, S., & Fajardo, A. (2013). *Estrés laboral (Síndrome de Burnout) en un hospital no acreditado en el municipio de Mocoa año 2012* [Trabajo de grado, EAN].
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4472/IlleraDiego2013.pdf>
- Iruretagoyena, M. (s.f.). ¿Qué es el Síndrome de Burnout?
<https://www.sdpt.net/par/Burnout.htm#:~:text=Agotamiento%20emocional%2C%20que%20se,los%20receptores%20de%20servicio%20prestado.&text=S%C3%ADntomas%20f%C3%ADsicos%20de%20estr%C3%A9s%2C%20como%20cansancio%20y%20malestar%20general>
- Jiménez, A. S., & Ariza, H. H. L. (2012). Psicología de la actividad física y del deporte. *Hallazgos*
- Loaiza, E. & Peña, A. (2013). Niveles de estrés y Síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad contable FACES*, 16(26), 27-44. <https://www.>

redalyc.org/articulo.oa?id=257/25728399003

- Loaiza, E. (2014). Modelo del Costo de alcanzar el éxito. Una valoración desde la exitodinámica y la incidencia en la salud del contador público colombiano. [Tesis de doctorado, Universidad de los Andes]. [https:// docplayer.es/83254949-Modelo-del-costode-alcanzar-el-exito-una-valoracion-desde-la-exitodinamica-y-la-incidencia-en-la-salud-del-contador-publico-colombiano.html](https://docplayer.es/83254949-Modelo-del-costode-alcanzar-el-exito-una-valoracion-desde-la-exitodinamica-y-la-incidencia-en-la-salud-del-contador-publico-colombiano.html)
- Loaiza B., Edilgardo; Narváez R., Juan D. La experiencia de los contables entre el desarrollo profesional y el... Actualidad Contable FACES ISSN E.: 2244-8772 Año 22 N° 39, Julio-Diciembre 2109. Mérida. Venezuela (50-74).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25760520003>
- López-Pozos, C. (2014). SÍNDROME DE BURNOUT ESTUDIANTEL Y GÉNERO. *Ra Ximhai*, 10(7), 185–202. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132451013>
- Marín, H.A., & Santiago, M.P. (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de Los Andes. *EDUCERE*, 6(17), 29–36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35601704docen>
- Martin Bogdanovich, M. M., Agüero Corzo, E. del C., & Dávila Morán, R. C. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes universitarios de Ciencias de la Salud. *Prohominum*, 6(2), 44–59.
<https://doi.org/10.47606/acven/ph0251>
- Maslach C, & Jackson S. (1997). *MBI inventario «Burnout» de Maslach, Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial, manual*. Madrid: TEA.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2a ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Martínez Pérez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia*, 112, 42–80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Parra-Silva, P. A., Carrión Auria, L. C., & Gallardo Peñaherrera, K. P. (2022). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo,

2022. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 3(2), 1730–1745. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.216>
- Peiró, Juan. (1986.). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema.
- Rentería Pérez, E., Blanch Ribas, J. M., Díaz-Bambula, F., & Londoño Moreno, A. M. (2021). Trabajar en la nueva academia: una experiencia ambivalente. *Pensamiento Psicológico*, 19, 1–14. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi19.taea>
- Romero Caraballo, M. P. (2019). Condiciones de trabajo y configuración del sentido de la profesión académica en profesores universitarios colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 267–279. <https://doi.org/10.14718/acp.2019.22.2.13>
- Sánchez, D. (2012). Burnout y prevención de riesgos laborales, seguridad y salud. Universitat de les Illes Balears. *Educació i Cultura*, 23, 133-153. <https://ibdigital.uib.es/greenstone/sites/localsite/collect/educacio/index/assoc/Educacio/ i Cultu/ra 2012v/23p133.dir/Educacio i Cultura 2012v23p133.pdf>
- Sánchez López, C., & Martínez Alcántara, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores - Postgrado en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral*, Universidad de Carabobo, 22(1), 19–28. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839308003>
- Sinchire (2017) *Síndrome de Burnout en Médicos del Hospital general Teófilo Dávila de Machala* [Tesis previa a la obtención del título de médico general, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio institucional universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/items/f3cb39b2-0563-434e-aa10-35e3ffbd909c>
- Quiceno, J., & Alpi, S. V. (2007). BURNOUT: “SÍNDROME DE QUEMARSE EN EL TRABAJO (SQT)”. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>

Anexos

Anexo 1. Formato Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es financiada por la Asociación Colombiana de Facultades de Contaduría Pública [ASFACOP] en el marco de la Convocatoria de Proyectos. El objetivo de este estudio es: “Determinar el estado de agotamiento de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá mediante el Síndrome de Burnout”.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas que podrá realizarse en 1 sesión de aproximadamente 10 minutos. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y a título gratuito. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él a Valentina Páez López o Edith Gissela Gómez Pérez a los números 3144195450 y 3214123298 respectivamente. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es: “Determinar el estado de agotamiento de los contadores públicos (docentes) de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás sede Bogotá mediante el Síndrome de Burnout”.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

Test

¡Bienvenido al test diseñado para evaluar la incidencia del Burnout en tu vida laboral! Este cuestionario está diseñado para medir tanto la frecuencia como la intensidad con la que experimentas este fenómeno. Las 22 preguntas que encontrarás a continuación exploran tres dimensiones distintas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Te invitamos a leer atentamente y seleccionar la opción que mejor refleje tu percepción actual ¡Comencemos!

Tabla 2.

0	Nunca
1	Pocas veces al año
2	Una vez al mes o menos
3	Unas pocas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Varias veces a la semana
6	Todo ellos días

Tabla 3.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros.	
5	Creo que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a las personas con las que me relaciono en mi trabajo.	
16	Trabajar directamente con las personas me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas que me relaciono en mi trabajo.	
18	Me siento motivado después de trabajar con las personas a quien solicito o entrego información.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que soy culpable de alguno de los problemas del área en que trabajo.	

El anexo relacionado con el instrumento fue extraído de: Tomado de Loaiza (2014b, p. 307).