



# XIV CONGRESO INTERNACIONAL DE COSTOS

II Congreso Colombiano de Costos y Gestión

*Los costos y la gestión en la ruta  
de la innovación y el conocimiento!*

## LA EXITODINÁMICA, EL EXITISMO Y LAS ENFERMEDADES DEL ÉXITO, UNA VALORACIÓN DESDE LOS COSTOS TOXICOSOS A UNA PROFESIONAL CONTABLE

**Autor:**

Edilgardo Loaiza Betancur

[eloaiza@elpoli.edu.co](mailto:eloaiza@elpoli.edu.co)

**Área temática:**

Costos y gestión de los recursos humanos y capital intelectual

**Medellín, Colombia, Septiembre 9, 10, 11 de 2015**

**Convocan:**



FACULTAD DE  
CIENCIAS ECONÓMICAS  
DEPARTAMENTO DE  
CIENCIAS CONTABLES



## 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 investigación mixta con preponderancia cualitativa y fenomenológica.

La observación participante del autor por su experiencia laboral, la determinación de la fuerza de asociación estadística de variables sociodemográficas y ocupacionales con resultados de niveles de estrés y síndrome de burnout en 872 contadores, el cotejo con investigaciones realizadas y literatura especializada en el tema, 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 tóxicas que afectan la salud del contable.

Buscando revelar las condiciones tóxicas de trabajo de algunos contables, se construyó un modelo matemático denominado “modelo de costos tóxicos”, el cual reúne en una ecuación, variables y categorías tóxicas. Los resultados preliminares mostraron que el costo del éxito desde la perspectiva de la pérdida de la salud de una es 2.76 veces el valor de sus ingresos en el mismo semestre, este valor es congruente con la percepción del deterioro de su salud en el mismo periodo y el costo representa al valor del impacto en la sociedad, la organización, el profesional y su familia.

La valoración de costos tóxicos revela información que servirá para proponer un debate en 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: Costos del éxito, costos tóxicos, estrés del contador, burnout del contador, enfermedades del éxito, exitismo.

## Introducción:

Esta ponencia aporta elementos que abren caminos a la investigación contable desde una perspectiva psicológica, sociológica y administrativa, ofreciendo núcleos temáticos desde donde también se puede abordar la contabilidad. 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,

cuando argumentan 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.

### ***La exitodinámica empresarial***

A mediados del siglo XIX Augusto Comte siembra los primeros pinos de la sociología como ciencia y uno de sus aportes para el estudio de la sociedad como un conjunto de fenómenos clasificándolos en tres estadios, el “teológico”, el “metafísico” y el “positivo”, este último caracterizado por un análisis de la sociedad como ciencia.

Al respecto Sprecher & Fehr (2005), menciona que los tres estadios de Comte realmente se convirtieron en dos momentos a los que denomina respectivamente “sociedades militares y sociedades industriales”. Tomó las categorizaciones de Comte sobre la sociedad, el cual planteó como idea evolucionista la supervivencia del más apto, dando significado al proceso de desarrollo social en el que sobreviven los elementos sociales que mejor se ajusten al entorno, inspirado tal vez, en las observaciones de la biología y el comportamiento de los animales, a la cual Spencer también hizo sus aportaciones.

La idea de “progreso” y “evolución” se originan entonces en estos emblemáticos representantes de la sociología, sin desconocer que Weber en su escrito colocaba el ocio y la pobreza como un pecado desde la ética protestante (Weber, 2009). Para el primer tercio del siglo XX estas ideas se desarrollan no solo desde la sociología sino desde la economía, el derecho y la administración; por lo tanto, se podría hacer un recorrido breve por las escuelas del pensamiento administrativo y algunos de sus principales exponentes, para contextualizar las filosofías del éxito que han servido de guía e inspiración a muchos gerentes contemporáneos y autores en procura de crear supuestas “fórmulas mágicas” para alcanzar el éxito y asegurar la felicidad.

Astron (1999)- ingeniero electrónico, físico, inventor y líder espiritual colombiano se destaca con el término exitodinámica (tomado del libro de su autoría “Piense, actúe y

triunfe”), y advierte que ésta se vincula con el éxito y la construcción de la “nueva sociedad”. Fundamenta su postulado en ocho aspectos:

“Un solo pensamiento puede hacerte rico”, “como adquirir una personalidad triunfante”, “como dominar el tiempo”, “tú naciste para triunfar en la vida”, “como persuadir a los demás”, “porque unas personas triunfan y otras fracasan”, “el gran yo te puede ayudar” y “piensa que puedes tener éxito y lo tendrás”.

Nótese que un libro cuya inspiración según el autor data de varias décadas, fundamenta propuestas contemporáneas de programación para el alcance del éxito y la felicidad, las cuales también son conocidas como “exitodinámica”; una especie de constructo que promueve desde el “pensamiento profundo”, el estímulo de la voluntad.

Para hacer un contraste epistemológico se propone un breve recorrido por las escuelas del pensamiento administrativo y algunos de sus principales exponentes tratando de contextualizar las filosofías del éxito que, sin ser necesariamente categorías epistemológicas, han servido de guía e inspiración a muchos gerentes contemporáneos y autores que han propuesto “fórmulas mágicas” para alcanzar el éxito y la felicidad.

Furnham (2006) hace un aporte relacionado con una clasificación de escuelas administrativas, las cuales se presentan en esta ponencia en una forma resumida aquellos aspectos relacionados con la fundamentación de la exitodinámica y su nivel de importancia para asegurar la productividad y el alcance de las metas por parte de la organización empresarial, por encima de la salud del trabajador y el bienestar de su familia.

En la primera década del siglo pasado, la teoría de la organización destacaba la división del trabajo y la importancia de la maquinaria para potenciar la productividad; luego con el aporte de Taylor se inicia la administración científica refiriéndose a la administración como ciencia y dándose importancia a la división social del trabajo entre trabajadores y gerentes. Nace entonces, para la segunda década del siglo pasado, la escuela clásica y hacen sus aportaciones Weber y Fayol, entre otros desarrollándose el concepto de división social del trabajo, al asignar funciones al gerente como la planeación, la organización y la dirección y, cuya herramienta de control era la medición del desempeño de los trabajadores como factor de continuidad con la relación de trabajo. Se presentan entonces los primeros síntomas de trastorno mental como el estrés, causado por el temor a perder el empleo. No obstante y para la época, no se reconocía como tal y los trastornos oseomusculares no se asociaban

con el estrés y se consideraban como una consecuencia ergonómica de la que se encargaba la ingeniería industrial y no la medicina y, mucho menos la psicología o la sociología.

Para la tercera década del siglo pasado, la escuela clásica se transforma en la escuela burocrática, hace referencia al orden, al sistema, a la racionalidad, la uniformidad y la coherencia organizacional, buscando un trato justo a todos los trabajadores por parte de la gerencia, pero en ese entonces, ya se presentaba en Europa y en Estados Unidos, grandes conflictos entre los trabajadores y los empleadores, lo que motivó un cambio de paradigma estructural a un paradigma del comportamiento; los teóricos de la administración se fundamentan entonces en las relaciones humanas como escuela de pensamiento, centrados en la importancia de las actitudes y los sentimientos de los trabajadores.

Partiendo de este reconocimiento a la persona, se destaca nuevamente la escuela clásica pero, incluyendo al trabajador desde su opinión en la toma de decisiones por parte de la administración, presentándose la dinámica de grupo desde una perspectiva estructural del comportamiento; esto acontecía en los años 30 y los años 40 en plena organización de la producción que se preparaba para una eventual confrontación bélica en Europa. Debido a la amenaza alemana, solo importaba la producción a gran escala con el ingrediente motivacional fundamentado en pasiones políticas e ideológicas en su momento y contexto.

Después de la segunda guerra mundial, aparece el liderazgo como escuela de pensamiento ya que la reconstrucción de los países era lo prioritario y se empieza a hablar de las primeras teorías del éxito como la teoría X y la teoría Y que asignaba tareas a grupos especializados con su respectivo líder, dando entrada a la teoría de las decisiones que para la década de los años 60 sugería que las personas se sienten bien, satisfechas y motivadas cuando sus sugerencias son tenidas en cuenta como decisiones administrativas y, estas aportaciones las hace la teoría Z de la administración de origen norteamericano, la cual propende por empleo a largo plazo y toma de decisiones colectivas y responsabilidad individual.

Dejando atrás el paradigma del comportamiento, la administración adopta como nuevo paradigma, la perspectiva integrativa y la escuela sociotécnica, la cual sugiere integrar la tecnología y los equipos de trabajo dentro de un mismo sistema; ya desde la perspectiva de la ingeniería industrial se habla de la relación hombre máquina como un binomio especializado. Esta escuela de pensamiento funcional, da paso a la teoría de sistemas

considerando a la organización como un sistema abierto con entradas, transformaciones y salidas, con su respectiva retroalimentación como elemento de mejoramiento conocido hoy, bajo la denominación de Kaizen o mejoramiento continuo.

Las contradicciones entre los empleadores y los trabajadores se siguen deteriorando, los niveles de carga mental en el trabajo se siguen aumentando debido a la exigencia de productividad basado en estándares de cumplimiento, en parte puede explicar el cambio de paradigma de empleador para suavizar dichas relaciones y se empieza a tratar el tema del ambiente de trabajo como nuevo fenómeno de estudio por parte de la teoría organizacional, desarrollándose entonces, el pensamiento administrativo hacia la teoría ambiental, describiendo la existencia de estructuras mecanicistas y orgánicas y hacia un análisis tecnológico de su eficacia con tipos específicos de condiciones ambientales y tecnológicas; todo en aras de incrementar la productividad pero con un trabajador motivado.

Para la década de los años 80, ya se habla en el mundo de la denominada crisis energética que movió todos los escenarios y, entre ellos, el de las relaciones de trabajo; impulsando la flexibilización del mismo para adelgazar los compromisos económicos de los empleadores. La teoría de las contingencias destaca entonces, la compatibilidad entre procesos organizacionales adecuándolos y flexibilizándolos para distintos escenarios, entre ellos el inicio de la globalización del mercado.

En resumen se reconocen de forma genérica, la escuela clásica, la escuela del comportamiento social y el pensamiento administrativo contemporáneo como taxonomía que marca las tendencias y los métodos administrativos que fundamentaron las teorías del éxito empresarial, conocida también como exitodinámica empresarial y, dentro de unas relaciones de trabajo en crisis que por el afán de asegurar la productividad financiera de la organización, se desconoce en algunos casos la organización del trabajador y su salud, derechos tácitos y expresos que el nuevo modelo económico neoliberal no da la importancia que realmente reclama.

Coincide entonces con la crisis de los años 80s, la globalización del mercado y fin del modelo proteccionista, el cual en Colombia se materializa para los años 90s, la flexibilización del trabajo, los cambios en la modalidad de negociación colectiva por negociación centralizada en las relaciones de trabajo, el desarrollo del sector productivo no estructurado o informal y el estancamiento del sector estructurado o gran empresa, la

pauperización del empleo y la crisis del movimiento sindical como actor en conflicto, el desmejoramiento en la calidad de vida del trabajador y sus familias. Con el surgimiento del neoliberalismo y auge del postmodernismo se pretende entonces, hacer un enlace con la crisis de salud en el trabajador y su relación con las filosofías del éxito.

**Algunas propuestas de soporte a la exitodinámica y su análisis en búsqueda de coincidencias entre ellas, conducentes a la construcción de una taxonomía de variables y categorías toxisas.**

Como primera instancia se registran los hallazgos de la búsqueda de coincidencias de soporte que explicarán más adelante el comportamiento social, humano y organizacional frente al alcance del éxito, por ejemplo (Chopra, 2009), (Angel, 2010), (Dey, 2011), (Villa, 2012b), (Villa, 2012a) y (Hill, 2012) quienes promueven la superación personal, la armonía espiritual y el alcance del éxito financiero.

Desde la revisión documental según Galeano, (2012), se procedió a realizar la gestión de información e implementación de las estrategias de análisis, las cuales consistieron en la búsqueda y selección de material e información sobre técnicas de exitodinámica.

Como segunda instancia, lo hallado, se cotejó y complementó con la búsqueda de coincidencias en alguna literatura especializada, sobre teorías administrativas, organizacionales y psicológicas; las cuales promueven la excelencia y el éxito empresarial. Lo hallado permitió dar soporte epistemológico a la clasificación de etiologías, determinantes y determinadores de la las enfermedades del éxito y a una taxonomía propuesta de categorías y variables toxisas, las cuales se vinculan a una formulación matemática que permite valorar el deterioro de la salud física y mental de algunos profesionales exitosos.

Para el análisis de la documentación seleccionada sobre técnicas de exitodinámica, se optó por revisar y caracterizar el discurso, clasificándolo por temas y subtemas. En la clasificación, se enumeraron los archivos de video y audio del P1 al P95., posteriormente se escucharon atentamente los 95 archivos de audio y video, elaborando como primer acercamiento notas y memos analíticos, los cuales permitieron clasificar 19 categorías de análisis en las cuales se ubicaron 47 códigos, luego se procedió a realizar lecturas comparativas entre los fragmentos de audio y los códigos asignados a las categorías de

análisis, se procedió entonces a realizar esquemas que dieron origen a 10 mapas mentales, los cuales se cruzaron y dieron origen a 2 mapas conceptuales, los cuales se denominaron: “concepto de exitodinámica” e “identificación de técnicas de motivación empleadas en las filosofías de exitodinámica”.

Se utilizaron como herramientas el software de análisis cualitativo Atlas ti., el software para mapas conceptuales Cmap tools y los procesadores de texto y hojas de cálculo de Microsoft.

Hallazgos:

### **Concepto de exitodinámica:**

Hasta el momento los análisis primarios evidencian que los documentos revisados responden a diferentes concepciones de la palabra éxito de donde se derivan otros conceptos, marcando dos grandes categorías, la primera se denominó “*Dios como guía - orientador externo*” y la segunda, “*Naturaleza o Dios como Herramienta - orientador interno*”

.

#### *Dios como guía - orientador externo:*

Los hallazgos hacen referencia a que, sin importar que en lo cotidiano el éxito sea considerado como un proceso de trabajo duro y exija estar sujeto a expensas de otros, el éxito para esta categoría, consiste en la realización de los deseos con facilidad y sin esfuerzo, donde no se necesita luchar, ni se necesita forzar los eventos, puesto que no es por el poder personal ni por la fuerza humana, sino por el anhelo de la respuesta de Dios a las peticiones realizadas y deseos manifiestos, en este sentido, conciben que Dios es el orientador de la vida y guía en el camino, haciendo referencia al recorrido de la vida de cada individuo. En síntesis, según esta categoría, éxito significa: “sentir la vida como expresión milagrosa de divinidad todo el tiempo”. Estos postulados son base de apoyo a quienes predicán el evangelio o teología de la prosperidad, controvertida teoría aplicada desde la administración como “administración espiritual de los negocios” como una aproximación al éxito y los negocios, pretendiendo dar una imagen moderna y amigable a la administración y la gerencia.

Sin embargo, los análisis también evidencian, desde la perspectiva de Dios como orientador que, además del componente divino se concibe a la riqueza material y la solvencia financiera como un elemento más del éxito



*Naturaleza o DIOS como herramienta - orientador interno:*

Según los análisis, el lineamiento se define como un camino, no un destino. Se entiende como la expansión continua de felicidad y la realización progresiva de metas dignas y de valor, es decir, no todas las metas propuestas y alcanzadas son dignas y tienen valor.

Esta concepción, consiste en buscar salud, energía y entusiasmo por la vida, relaciones plenas, libertad creativa, estabilidad emocional y psicológica, sentido de bienestar y una mente en paz porque el dinero no resuelve los problemas básicos de existencia, puesto que las leyes físicas del universo y de la naturaleza pueden lograr el cumplimiento de los deseos.

Como parte de los análisis, se lograron evidenciar algunas “leyes” ó “formulas” que sugieren una práctica permanente. La primera “ley” o “fórmula” sugiere, el campo de potencialidad pura: Que no es más que la divinidad o el espíritu como fuente de toda creación, es decir, todos los procesos de creación son procesos por los cuales el ser superior o divinidad se expresa a sí mismo, que es puramente inmanifiesto, por lo tanto, se debe aprender a no identificarse con la mente para liberarse de ella, porque "la mente es solo un instrumento" porque cuando se deja que la mente se apodere del individuo, sin darse cuenta, se creará que el individuo es la mente, se debe aprender también, a no juzgar, a meditar, a buscar silencio, a encontrarse a uno mismo, a pasar tiempo regularmente en conexión directa con la naturaleza y su inteligencia para identificar la verdadera naturaleza más allá del ego, porque ésta no conoce el miedo, es libre, es inmune a la crítica, no le teme a ningún reto, no es inferior a nadie, ni es superior a nadie, está llena de magia, misterio y encanto. Así entonces y según los análisis, se deben potencializar los deseos puesto que éstos direccionan la voluntad y ésta se convierte en actos y éstos orientan el destino.

La segunda “ley” o “fórmula” sugiere que, en la medida que se dá, también se recibe, nada es estático, por esto el dinero debe fluir para dar continuidad a la vida, aunque las formas más poderosas de dar son no materiales, por ello, se debe evitar detener el flujo abundante de cosas buenas, porque se interferiría directamente con la inteligencia de la naturaleza.

La tercera “ley” o “fórmula” es asociada con aquella energía inmensurable que se deriva de los actos de las personas y que determinan las vivencias futuras, la cual se conoce en las religiones dhármicas como el Karma, sugiriendo que si hay acción debe haber una consecuencia de esa acción, por tal motivo se propone tener presente la ley de causa y efecto

es decir si haces el bien recibes el bien y si trabajas duro y fuerte recibes la recompensa esperada.

Con estas tres “leyes” o “fórmulas” se recibirá la abundancia del universo como expresión creativa de la naturaleza.

Estas dos grandes categorías (*Dios como guía - orientador externo y naturaleza o Dios como herramienta - orientador interno*), describen dos formas de crear una auto-imagen ganadora, programada para el éxito con una retroalimentación positiva, alegre pero superficial. (Ver gráfico 1)

### **Identificación de técnicas de motivación empleadas en las filosofías de exitodinámica estudiadas:**

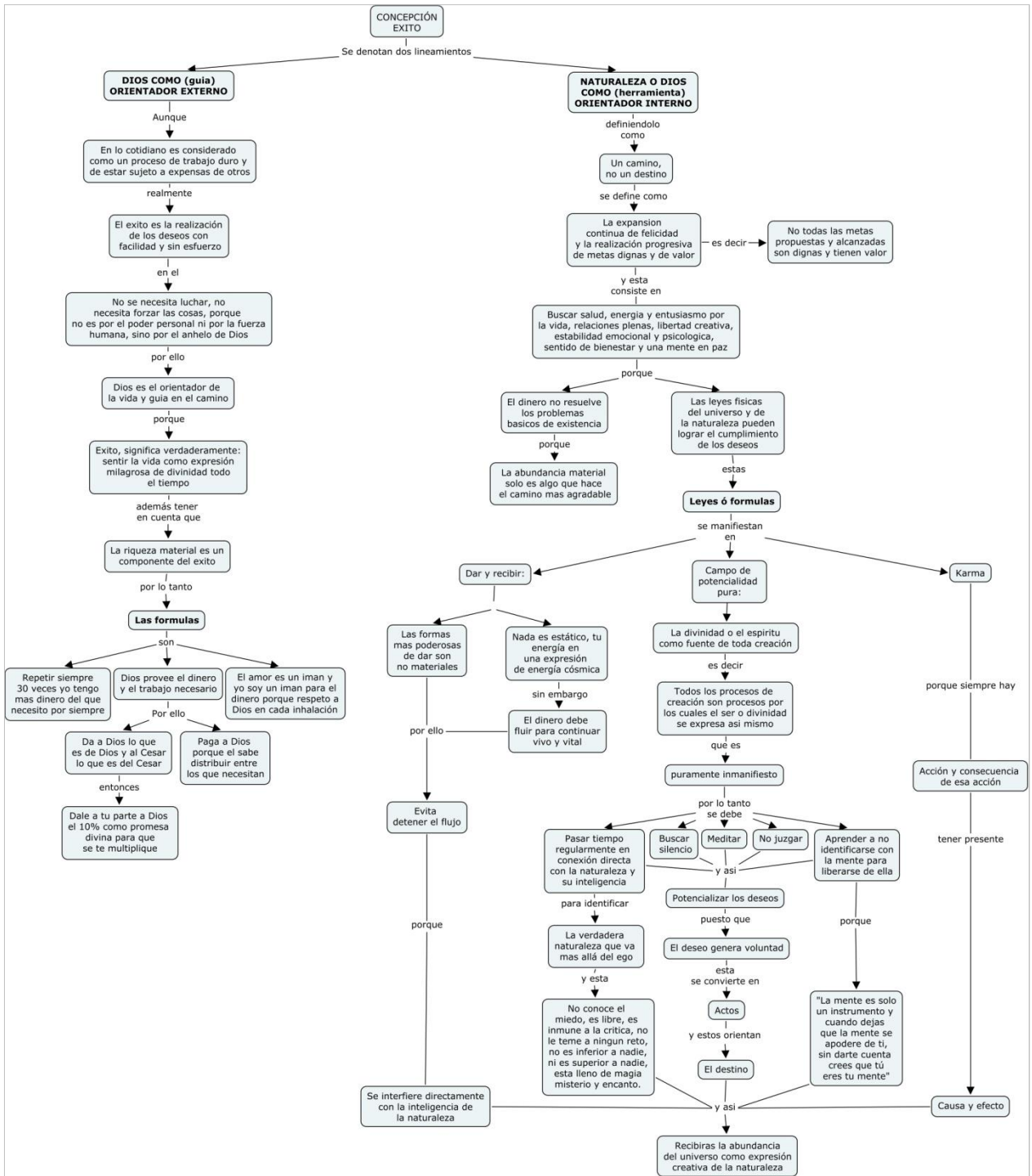
Las técnicas de motivación utilizadas por la exitodinámica, generan sus propios conceptos como medio de programación y que el individuo adopta como “doctrina” y por lo tanto se convierten en la teleología de su esfuerzo. Esta “doctrina” la debe seguir, profesar y defender a todo costo. Se observa cómo se intenta re-significar algunos conceptos, dirigiendo su interpretación a propósitos preconcebidos y alejándose en algunos casos de la definición establecida por la Real Academia Española “RAE” por ejemplo:

La afluencia: se propone como el flujo abundante de todas las cosas buenas hacia una persona. Según RAE, afluencia: (Del lat. *affluenta*). 1. f. Acción y efecto de afluir. 2. f. abundancia (gran cantidad). 3. f. Facundia, abundancia de palabras o expresiones.

El dinero: es sólo un símbolo de la energía de vida que intercambiamos y la energía de vida que usamos como resultado del servicio que le damos al universo. Según RAE, dinero: (Del lat. *denarius*). Econ. Medio de cambio de curso legal.

Gráfico 1

### **Concepto de exitodinamica**



Fuente: Preparado por el autor

Karma: implica la acción de decisiones consientes. Según RAE, karma: (Del sánscr. karma, hecho, acción). 1. m. En algunas religiones de la India, energía derivada de los actos que condiciona cada una de las sucesivas reencarnaciones, hasta que se alcanza la perfección. 2. m. En otras creencias, fuerza espiritual.

La quietud: es la potencialidad para la creatividad. Según RAE, quietud: (Del lat. quietudo). 1. f. Carencia de movimientos. 2. f. Sosiego, reposo, descanso.

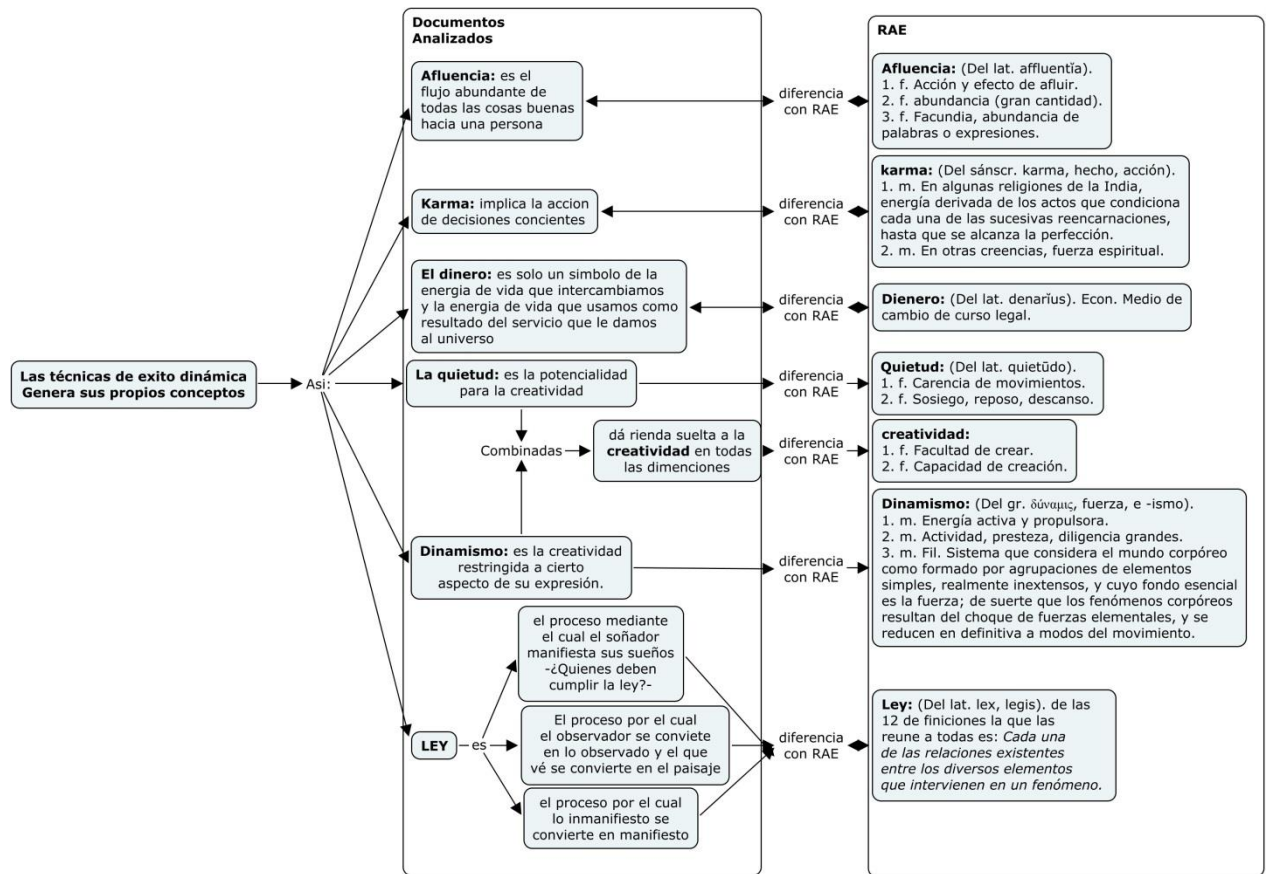
Dinamismo: es la creatividad restringida a cierto aspecto de su expresión. Según RAE, dinamismo: (Del gr., fuerza, e -ismo). 1. m. Energía activa y propulsora. 2. m. Actividad, presteza, diligencia grandes. 3. m. Fil. Sistema que considera el mundo corpóreo como formado por agrupaciones de elementos simples, realmente inextensos, y cuyo fondo esencial es la fuerza; de suerte que los fenómenos corpóreos resultan del choque de fuerzas elementales, y se reducen en definitiva a modos del movimiento.

Combinadas quietud y dinamismo: da rienda suelta a la creatividad en todas las dimensiones. Según RAE, creatividad: 1. f. Facultad de crear. 2. f. Capacidad de creación.

Ley: es el proceso mediante el cual, el soñador manifiesta sus sueños. El proceso por el cual el observador se convierte en lo observado y el que ve, se convierte en el paisaje. El proceso por el cual lo inmanifiesto se convierte en manifiesto. Según RAE, ley: (Del lat. lex, legis). De las 12 definiciones la que las reúne a todas es: Cada una de las relaciones existentes entre los diversos elementos que intervienen en un fenómeno. **(Ver gráfico 2)**

## Gráfico 2

### Identificación de técnicas de motivación empleadas en las filosofías de exitodinámica



**Fuente:** preparado por el autor

Esta carga apologética<sup>1</sup>, que se observa en los postulados de las propuestas de exitodinámica analizadas, pretende exponer fundamentos doctrinales, para el alcance del éxito por parte de las personas de fe, mostrando subordinación y el sometimiento al ser superior, dando paso al individualismo puro conocido como *individualismo acendrado* que posteriormente dá paso al exitismo como una conducta en el que la solidaridad y hasta la misma compasión por el prójimo (desde la escatología cristiana) pasa a un segundo plano ya que lo prioritario es alcanzar la meta o el objetivo para llegar al éxito. En el ámbito empresarial, estos estilos se

<sup>1</sup> Teología Cristiana: El fenómeno apologético (del griego *apos*, defensa; *logos*, palabra) que puede ser visto tanto desde una perspectiva proselitista, como desde una hegemónica, ha ganado un papel decisivo en la historia humana, porque abrió las puertas a la edificación de una nueva y pujante ciencia, esto es, la Teología, ora escatológica, ora Cristológica, ora bíblica, ora natural... de tal manera que ya no puede concebirse pensamiento judeo-cristiano sin apologética. En [http://es.wikibooks.org/wiki/Teolog%C3%ADa\\_Cristiana/La\\_carga\\_Apolog%C3%A9tica](http://es.wikibooks.org/wiki/Teolog%C3%ADa_Cristiana/La_carga_Apolog%C3%A9tica).

ven reflejados en la estructura *managerial*. (Aubert & Gaulejac, 1993), plantean que en la organización *managerial*, las ordenes son reemplazadas por reglas, información y comunicación, y la gestión se presenta como irradiadora de la organización y conlleva a una cultura empresarial, a un proyecto, unos valores claves, una ética determinada que será la plataforma común del conjunto de trabajadores esta nueva doctrina supone un sometimiento a los propósitos empresariales en búsqueda de la excelencia o lo que conlleva un costo que es pagado por el trabajador y que Piñuel denomina *nueva economía sacrificial* en la que unos se tienen que sacrificar guiados por la doctrina de la excelencia y el alcance del éxito para el bienestar de otros. (Piñuel, 2004)

**Etiología de las enfermedades del éxito:** La modernidad en su expresión máxima capitalista y la postmodernidad coincidente con el neoliberalismo y desde la perspectiva de la salud pública, han contribuido como determinantes, al desarrollo de enfermedades que poco a poco fueron asociadas con las relaciones de producción y de poder económico contemporáneo, una de estas clasificaciones se denomina “enfermedades de la civilización” las cuales aparecen en prósperos países industrializados y en contraste con las denominadas “enfermedades de la pobreza” propias de países dependientes y con poco desarrollo económico. La Oficina Sanitaria Panamericana (OSP), como secretaria de la Organización Panamericana de la Salud, publicó en diciembre de 1965 un boletín en el que categorizaba a las enfermedades vasculares, ciertos tipos de cáncer, las afecciones crónicas de las vías respiratorias y las perturbaciones psíquicas derivadas del espíritu de competencia, como “enfermedades de la civilización” y con mayor frecuencia en los adultos de las sociedades opulentas y las cuales se deben probablemente y en parte muy significativa, a cambios de ambiente y conducta de las sociedades industrializadas. (Dubos, 1966).

También se han asociado las “enfermedades de la civilización”, con el fenómeno de la urbanización, el cual no solo se observa en países industrializados sino en los demás países, manifestándose con la obesidad, con una interacción compleja entre factores genéticos y del medio ambiente como lo argumenta (Bastarrachea, Laviada, & Vargas, 2001). Pero una mirada crítica referente a “las enfermedades de la civilización” la hace (Llambías, 2003) desde la perspectiva de la globalización en el nuevo milenio y la crisis financiera mundial, y

plantea que los determinantes sociales y económicos dentro del modelo neoliberal, han agudizado las “enfermedades de la civilización”.

Estas afecciones mentales presentadas desde hace más de cuarenta años, hoy se han asociado con el espíritu de competencia, estas “enfermedades de la civilización” ya dentro del contexto descrito dan paso a las “enfermedades del éxito” como propuesta del autor de esta tesis, asociadas al ejercicio de la profesión contable y profesiones homólogas dentro del contexto nacional y latinoamericano. Estas enfermedades del éxito podrían estarse derivando de la exigencia social y del individuo por alcanzar el prestigio y reconocimiento profesional como, las cuales se proponen como ejemplo el estrés, el síndrome de burnout, el workaholismo, el mobbing principalmente.

Estas enfermedades se podrían explicar según Schall y otros, como un proceso que se origina en las exigencias ambientales y nuevos comportamientos sociales y organizacionales que generan estresores, y si se consideran desde la evaluación o experimentación como amenazas; provocarán, reacciones emocionales y psicológicas serias (inmediatas) que si se repiten y prolongan, producirán efectos biológicos (por ejemplo presión arterial) y de comportamiento (por ejemplo fumar o ingerir alcohol), que a su vez pueden generar consecuencias a largo plazo como enfermedades crónicas (por ejemplo la hipertensión) y finalmente la muerte. En Japón por ejemplo se habla del fenómeno karoshi el cual se ha relacionado con patologías derivadas de la actividad profesional y se manifiesta con muerte súbita por exceso de trabajo. (Schall, Dobson, & Roskam, 2011)

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 pueden influir en su salud física y mental; tomando además como referencia, las clasificaciones etiológicas 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) y 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, Singh, Rhoads, & Moore, 2000), (Fisher, 2001), (Ausfelder, 2002) (Donnelly, Quirin, & O'Bryan, 2003), (Piñuel, 2004), (Furnham, 2006) (Moreno, 2007), (Ciftcioglu, 2011) (Schall et al., 2011), (Gil-Monte, 2012) entre otros, y bajo el criterio del autor de esta investigación; se presenta como propuesta, una clasificación de las etiologías de las “enfermedades del éxito”. **Ver cuadro 1**

Esta clasificación se construyó desde lo general a lo particular utilizando como símil el paradigma de las cajas chinas (un sistema dentro de otro, todos íntimamente relacionados) buscando una interrelación dialéctica.

Como determinante general de las enfermedades del éxito, se partió de la política dentro de un contexto económico neoliberal y con relaciones comerciales globalizadas; las cuales en búsqueda del máximo de la producción, de utilidad y de control, transforma las relaciones de poder, producción y trabajo para terminar con los cambios percibidos en la conducta y comportamiento de los individuos frente a las condiciones laborales contemporáneas.



**Cuadro 1: Etiologías de las enfermedades del éxito**

<b>Determinantes que pueden afectar la salud del contador público desde su ejercicio profesional</b>		
<b>1. Determinantes políticos y económicos (Neoliberalismo y mercado globalizado)</b>	<b>2. Determinantes ambientales (Urbanismo y condiciones de vida)</b>	<b>3. Determinantes sociales (Convivencia, industrialización, nuevas tecnologías y mercado)</b>
<p>Tratados comerciales y la prestación de servicios profesionales en contabilidad</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>Normas internacionales de información financiera</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, aire y contaminación por ruido</p> <p>Distancia y ubicación del sitio de trabajo respecto a la vivienda</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 por (Cargos laborales, condición económica, genero, etnia, militancia, pensamiento, creencias, apariencia)</p> <p>Nuevas tecnologías (programas, procesos y aplicaciones)</p> <p>Consumismo y endeudamiento para el consumo</p> <p>Inseguridad y violencia</p>
<b>4. Determinantes organizacionales (estilos administrativos y organización del trabajo)</b>	<b>5. Determinantes laborales (exigencias ocupacionales intrínsecas)</b>	<b>6. Determinantes individuales (personalidad y comportamiento)</b>
<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, outsizing 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>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>

Jornadas de trabajo extendida y trabajo en casa	Estilos y formas de vida
control y seguimiento	Realización personal
Sistemas y flujo de información	Despersonalización o cinismo
Satisfacción salarial	

Fuente: construido por el autor.

En contraste de contexto crítico reflexivo de algunas propuestas de filosofías del éxito vigentes, las cuales se miraron desde la perspectiva de la influencia del postmodernismo como promotora del neoliberalismo y, se hallaron y clasificaron las etiologías de las enfermedades del éxito. De estas etiologías o determinantes y bajo el concepto de la taxonomía sistémica, se determinaron las variables y categorías tóxicas del costo candidatas para el modelo de costos tóxicos.

En este modelo de costos se compara en una representación matemática, variables y categorías, mediante un operador denominado “congruencia”, el cual debe entenderse no desde su definición matemática, sino desde su raíz del latín *congruentia*, que significa conveniencia, coherencia o relación lógica.<sup>2</sup> A continuación se presenta la ecuación general del modelo de costos tóxicos mediante la correspondiente representación matemática.

### Representación matemática del modelo de costos tóxicos

$$CTX = (CC + CI + CS) \equiv Ps \therefore \sum_{i=1}^4 C_i \equiv Ps \quad \text{Ecuación (1.0)}$$

*CTX* = Costos tóxicos

*CC* = Costos cuantificables

*CI* = Costos intangibles

*CS* = Costos subjetivos

*Ps* = Percepción de salud física y mental

El resultado de la aplicación de la fórmula (1.0) debe revelar, un nivel de congruencia con la percepción de salud o enfermedad, derivada del deseo de alcanzar el éxito profesional, la

<sup>2</sup>Real Academia Española (RAE).

Disponible en: <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=congruencia>.

presión social por lograrlo y el desempeño de la profesión contable, bajo ciertas condiciones de carga cuantitativa y cualitativa de trabajo.

Desagregando cada uno de los componentes del modelo de costos tóxicos se tiene:

- **Costos cuantificables:** Estos costos se componen de costos directos y costos indirectos, los cuales se calculan en cada uno de sus componentes, cuando sea al caso. Las variables que contempla son, costos de salud y enfermedad, costos laborales, costos corporativos, costos de responsabilidad social y un indicador de asociación con patologías del éxito el cual no puede ser superior a la unidad (1)
- **Costos intangibles:** corresponde a la dimensión de costos tóxicos imaginables y comprende costos intangibles, costos de presentismo y costos de pérdida de capital intelectual.
- **Costos subjetivos:** Estos costos están contenidos en la dimensión de costos imaginables y, tienen que ver con el costo humano, es decir, la afectación de la interacción social familiar y afectiva del profesional en búsqueda del éxito. Para el modelo de costos tóxicos se identifican como “costos psicosociales” y “costos psicoafectivos” Estas categorías de costo corresponden al ámbito de la complejidad humana, los cuales se verán afectados por aspectos representados en niveles de aceptación y de preferencia del profesional por la situación que esté viviendo. Cada uno de estos componentes de los costos subjetivos comprende valoraciones y estimaciones.

Las valoraciones son costos asignables a sucesos negativos vividos por el profesional y, que a su juicio, afectaron su aceptación, vinculación y bienestar socio-afectivo. Se manifiesta con renuncias al disfrute pleno del grupo familiar, rol social, derecho al ocio y al descanso. En estas valoraciones se tendrán en cuenta las consecuencias generadas en el grupo familiar y rol social, tales como pérdida de amigos, pérdida de apoyo familiar y pérdida de apoyo afectivo.

Las estimaciones se relacionan con la valoración de la disponibilidad a pagar por restituir el bienestar perdido. La restitución del bienestar se refiere entonces, al precio que estaría dispuesto a pagar el profesional por recuperar la tranquilidad y por la restitución del bienestar psicosocial y psicoafectivo. Para esto, se considera pertinente formular al profesional, preguntas simples asociadas con percepción de soledad, de aislamiento, de cansancio emocional y de pérdida de apoyo familiar, entre otros; de modo tal que, al ser respondidas por el mismo, éste indique subjetivamente el nivel de importancia que le da a los sucesos experimentados, en comparación con el propósito de vida.

- **Percepción de salud física y mental:** Esta valoración denominada para el modelo “costos perceptibles”, se logra con la aplicación de instrumentos psicométricos los cuales muestren los niveles de percepción de éxito o frustración. En virtud de que, el modelo de costos tóxicos tiene como propósito central valorar el costo del éxito del contador público, desde la perspectiva de la pérdida de la salud física y mental, se utiliza el “cuestionario de salud SF- 36”, el cual tiene 36 ítems y un puntaje comprendido entre 0 y 100, siendo 100 la salud óptima y, la tendencia a cero, es un indicador de salud deteriorada.

Los resultados de SF-36 deben guardar un nivel de congruencia con las demás dimensiones planteadas en la Ecuación 1.0, es decir, si los costos tóxicos son altos, el puntaje obtenido del cuestionario SF-36 debe ser bajo; mostrando una salud acorde con los sucesos vividos por el profesional, en materia de salud física y mental derivados del ejercicio de su profesión.

### **Aplicación hipotética adaptada desde los datos obtenidos en la investigación**

La contadora María Costos Sánchez (nombre ficticio) es egresada en el año 2009 de una importante universidad de Colombia, tiene 32 años de edad, no posee estudios de postgrado, argumenta que no pudo seguir estudiando porque nunca tuvo tiempo.

Actualmente, es directora del departamento de contabilidad de una empresa del sector alimentos, de tamaño mediano.

Las responsabilidades de María le demandan una carga física y mental muy alta, ya que en promedio labora 61 horas semanales, la mayoría del tiempo se queda en la oficina y, frecuentemente labora en el lugar de habitación. La contadora manifiesta satisfacción con el salario, mucho compromiso y entrega a la empresa, pero tiene la sensación de que no justifica tanto esfuerzo y sacrificio porque fuera de sentirse estancada percibe que su trabajo está afectando su relación familiar y social.

Por problemas físicos ha consultado varias veces al médico y han asociado sus dolencias con el alto grado de estrés. Las afecciones físicas de la profesional se manifiestan con dolores musculares en varias partes del cuerpo, principalmente espalda y cuello; problemas gastrointestinales frecuentes, palpitaciones y trastornos del sueño, lo que le ha generado una disminución en la concentración y en el rendimiento. Desde hace algunos meses, ha desarrollado una conducta irritable la cual ha afectado las relaciones con sus compañeros y compañeras de trabajo, e igualmente, su rol familiar y social.

Esta profesional manifiesta sentimientos de soledad, pues por falta de tiempo, no ha podido disfrutar de las actividades sociales y tampoco de su familia y pareja sentimental. El apoyo familiar ya no es el mismo ya que hace aproximadamente seis meses atrás, ha venido teniendo discusiones con su pareja, quien reclama más tiempo y dedicación para él y su hijo. Esta profesional no fuma ni ingiere licor, pero ha notado que su esposo ha incrementado el consumo de licor en los últimos meses, afectando la armonía del hogar y la estabilidad psicoafectiva de la familia. En la actualidad, se encuentra ella y su esposo en terapia psicológica por iniciativa de ambos invirtiendo un dinero considerable.

Esta profesional manifiesta estar muy reflexiva frente a su situación laboral y personal, porque no visualiza cambios para su mejora; por el contrario, cree que la situación laboral empeorará, cree que los cinco años en el cargo como directora del departamento de contabilidad le han quitado más (humanamente) de lo que le han dado (económicamente) y, en consecuencia, ya no se siente tan motivada con el ejercicio de la profesión. Por esto, ha decidido renunciar para buscar otra actividad diferente que le permita recuperar “el tiempo perdido” en su vida social y en el hogar, pero no se ha decidido por asuntos económicos, y por temor a no encontrar algo que mejore su situación profesional.

El caso narrado es una construcción recreada, con información y datos de los instrumentos aplicados, el estado de arte, la literatura de soporte estudiada y las entrevistas efectuadas a expertos; no hay datos que se alejen de la realidad y den visos de sesgo o acomodo.

Algunos cálculos como: sumatorias, divisiones, razones, distribuciones porcentuales y funciones propias del costeo tradicional, no se detallan en el desarrollo de la aplicación hipotética, sin embargo, los cálculos de procedimientos propuestos sean nuevos, modificados o adaptados, se detallarán en notas complementarias en el desarrollo de esta aplicación.

Resolviendo la Ecuación 1.0 se obtiene como resultado:

$$CTX = (CC + CI + CS) \equiv Ps$$

$$CTX = 29.105.245 + 64.427.170 + 15.824.451 \equiv 51$$

$$CTX = \$ 109.356.866.00 \equiv 51$$

Este valor por sí solo no representa en mayor medida las realidades ocultas evidenciadas en el desarrollo de la investigación; no se puede reducir a una cifra la magnitud del problema, pero al analizar la congruencia con la percepción de salud, se observa según el puntaje obtenido (51 puntos), ubicado en un intervalo de 0 a 100 puntos, que la contadora percibe su salud como precaria, además ésta ha desmejorado significativamente con respecto al año anterior, lo cual guarda alguna consistencia con los costos tóxicos.

Esta información es punto de partida para efectuar ciertos análisis basados en comparaciones, razones, proporciones e indicadores de gestión, tanto cuantitativos como cualitativos; por ejemplo, con este resultado se podría mostrar la realidad oculta de la siguiente forma:

Los costos tóxicos de un semestre que afectan a la contadora en su contexto y su entorno, tienen un valor de 2.76 veces sus ingresos en un semestre. Este valor se obtiene dividiendo los costos tóxicos entre el ingreso semestral. Estos costos son asumidos por la sociedad, la empresa, los compañeros de trabajo, la contadora y la familia. Si se profundiza en la información en forma desagregada, se observa por ejemplo, que el costo de pérdida de

conocimiento y experiencia acumulada, en este caso, es el más significativo, afectando no solo al profesional sino a todo su entorno, sociedad, empresa, rol social y familia.

## Conclusiones

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.

Las variables y categorías tóxicas propuestas en esta investigación involucra también el concepto de “PWE (siglas en inglés) ética protestante del trabajo”, identificando una fuerte carga apologética en las filosofías del éxito precursoras del exitismo y que se mantiene en la actualidad como una interpretación desviada del sentido del liderazgo servidor que a juicio del autor promueve el sincretismo cristiano. La revisión bibliográfica confirmó la afirmación de Oates (1971) citado por Furnham (2006) en el sentido de 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. La influencia Norteamericana en las prácticas contables no está lejana de influencias de este tipo derramadas a lo largo de los países latinoamericanos con las consecuencias que muestra esta investigación.

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 apologética, 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 dentro de un modelo matemático que mide y valora el alcance del éxito del profesional de la contaduría pública desde la perspectiva de la pérdida de la salud física y mental. Sus resultados e interpretación abren una puerta que muestra un camino que conduce a la humanización del desempeño profesional del contador público colombiano.

#### Bibliografía:

- Ángel, F. J. (2010). *Programación Neurolingüística* [CD]. Ciudad de México.
- Astron, M. (1999). *Piense actúe y triunfe*. (Vol. 1). Bogotá: Euroamericana editores.
- Aubert, N., & Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*. Madrid: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing: el acoso moral en el trabajo*. Océano Ámbar, S.A.
- Bastarrachea, R., Laviada, H., & Vargas, L. (2001). La obesidad y enfermedades relacionadas con la nutrición en Yucatán. *Rev Endocrinol Nutr*, 9(2), 73–76.
- Chopra, D. (2009). *Las siete leyes espirituales del éxito: Una guía práctica para la realización de sus sueños* (26.<sup>a</sup> ed.). Madrid: EDAF.
- Ciftcioglu, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.
- Dey, A. (2011). *Taller de motivación, camino al éxito, porque el poder está en tí*.
- 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.
- Dubos, R. (1966). El hombre y su ambiente. El conocimiento biomédico y la acción social. *Organización Panamericana de la Salud, Washington, D.C.*, 101.



- 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.
- Furnham, A. (2006). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfaomega.
- Galeano, M. E. (2012). *Estrategias para investigación social cualitativa: el giro de la mirada*. La Carreta Editores.
- 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.
- Hellriegel, D., & White, G. E. (1973). Turnover of Professionals in Public Accounting: A Comparative Analysis. *Personnel Psychology*, 26(2), 239-249.
- Hill, N. (2012). *Piense y Hagase Rico*. Penguin Group US.
- Llambías, J. (2003). Los desafíos inconclusos de la salud y las reflexiones para el futuro en un mundo globalizado. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29(3), 236–245.
- Moreno, B. (2007). *Psicología de la personalidad: procesos* (Madrid). España: Thompson.  
Recuperado a partir de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=282646>
- Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic. *World, Nueva York*.
- O'Brien, G. (1998). El estrés laboral como factor determinante de la salud. En *Estrés laboral y salud* (pp. 61-77). Madrid: Biblioteca nueva.
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.

- Piñuel, I. (2004). *Neomanagement: Jefes Tóxicos y sus Víctimas* (2004.<sup>a</sup> ed.). Aguilar.
- 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.
- Sprecher, S., & Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), 629–651.
- Villa, G. (2012a). *Despertar en la abundancia* [CD]. Santiago de Cali, Colombia: Genius talentos humanos.
- Villa, G. (2012b). *Programación neurolinguística, hoy puede ser un gran día* [CD]. Santiago de Cali, Colombia: Genius talentos humanos.
- Weber, M. (2009). *La ética protestante y el espíritu capitalista*. Madrid: Editorial Reus.