

Vínculos laborales y responsabilidades. Las experiencias de los profesionales contables

Diego Mauricio Barragán Díaz¹.

CLASIFICACIÓN JEL
J81, M49, I31

RECIBIDO
06/10/2022

APROBADO
24/06/2024

PUBLICADO
01/07/2025

SECCIÓN
Contabilidad

Esta obra se publica bajo una licencia
Creative Commons Atribución
No Comercial Sin Derivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

Declaración de conflictos de interés:
Los autores no manifiestan conflictos
de interés institucionales ni
personales..

Resumen: El artículo analiza los vínculos laborales y las responsabilidades de los contadores en tres momentos. Los profesionales construyen experiencias desde los vínculos con personas u organizaciones y asumen responsabilidades durante sus labores; en algunos casos, las experiencias son compartidas por miembros de la comunidad profesional. Los datos utilizados se tomaron de los Informes de la Encuesta Nacional de la Profesión Contable, Colombia, antes, durante y después de la pandemia. Las experiencias de los profesionales evidencian cambios. Antes de la pandemia, sobresalía la permanencia en el empleo, la estabilidad en las relaciones con personas u organizaciones, la asunción constante de responsabilidades laborales y la búsqueda de proyección laboral o alternativas de futuro. La llegada de la pandemia por COVID-19 generó inestabilidad en el empleo, transformaciones en los contratos laborales, rupturas de relaciones con personas u organizaciones, las obligaciones se enfocaban al presente, a subsistir, y las responsabilidades laborales continuaron. Después de la pandemia, continuó la inestabilidad en el empleo, en la que imperan los contratos temporales y las relaciones laborales frágiles; además, el quehacer se orienta al presente, a la subsistencia, y las responsabilidades del profesional continúan y tienden a aumentar.

Palabras clave: contadores, experiencias, responsabilidades, vínculos laborales.

Citación sugerida: Barragán, D. (2025). Vínculos laborales y responsabilidades. Las experiencias de los profesionales contables. *Innovar*, 35 (97). e104715. <https://doi.org/10.15446/innovar.v35n97.104715>

¹ Ph. D en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Docente e Investigador Independiente. Rol del autor: intelectual, experimental y comunicativo. diebarragan@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0003-4196-3543>.

Employment Relationships and Responsibilities: The Experiences of Accounting Professionals

Abstract: This article explores employment relationships and professional responsibilities among accountants across three distinct time periods: before, during, and after the COVID-19 pandemic. Professional experiences are shaped by interactions with individuals and organizations, as well as by the assumption of responsibilities in daily practice—some of which are shared collectively within the professional community. The analysis draws on data from the National Survey of the Accounting Profession, Colombia, using reports compiled during each of the three periods. The findings reveal notable transformations in professional experiences. Prior to the pandemic, the profession was marked by employment continuity, stable relationships with stakeholders, consistent assumption of responsibilities, and aspirations for career advancement. The onset of the COVID-19 pandemic introduced significant disruptions: employment instability increased, contractual arrangements changed, and relationships with organizations and clients were strained. Responsibilities shifted toward short-term goals and immediate survival, although core professional obligations remained intact. In the post-pandemic period, employment instability persists, characterized by temporary contracts and tenuous employment relationships. The professional focus remains oriented toward the present and subsistence, while responsibilities not only continue but, in many cases, intensify.

Keywords: Accountants, professional experiences, responsibilities, employment relationships.

Relações de trabalho e responsabilidades. As experiências dos profissionais de contabilidade

Resumo: Neste artigo, analisam-se as relações de trabalho e as responsabilidades dos contadores em três momentos. Os profissionais constroem experiências a partir de vínculos com pessoas ou organizações e assumem responsabilidades durante seu trabalho; em alguns casos, as experiências são compartilhadas por membros da comunidade profissional. Os dados utilizados foram retirados da Pesquisa Nacional sobre a Profissão Contábil antes, durante e depois da pandemia. As experiências dos profissionais mostram mudanças. Antes da pandemia, destacava-se a permanência no emprego, a estabilidade nas relações com pessoas ou organizações, a constante assunção de responsabilidades laborais e a procura de perspectivas de emprego ou alternativas para o futuro. A chegada da pandemia da covid-19 gerou instabilidade no emprego, transformações nos contratos de trabalho, rupturas de relações com pessoas ou organizações, as obrigações estavam focadas no presente para sobreviver, e as responsabilidades de trabalho continuaram. Após a pandemia, a instabilidade no emprego continuou, com a prevalência de contratos temporários e relações laborais frágeis; além disso, o trabalho é orientado para o presente, para a subsistência, e as responsabilidades do profissional continuam e tendem a aumentar.

Palavras-chave: contadores, experiências, responsabilidades, relações de trabalho.

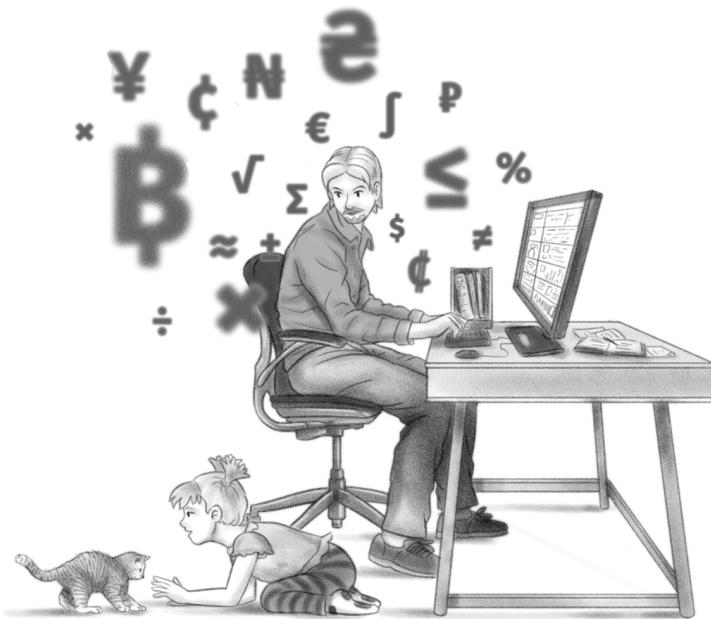
Introducción

Los abordajes sobre las profesiones destacan cambios y permanencias en el tiempo (Bourdieu, 2002). Existe una variedad de profesiones frente a los conocimientos, las lógicas de las comunidades, las condiciones de trabajo y las prácticas. Todas estas son diferentes en medicina, en ingeniería o en educación, donde los entornos sociales, profesionales y económicos influyen (Urteaga, 2008). Se evidencia una distancia en el abordaje de las profesiones entre la cotidianidad en labores o concepciones del deber ser y, desde luego, las alternativas y las herramientas intelectuales para construir interpretaciones son complejas (Becker et al., 1992; Dubet, 2013). En ocasiones, por construir una interpretación sólida, pasa el tiempo haciendo que el fenómeno analizado cambie y la interpretación pierda su fuerza. Es necesario mencionar que la pandemia por covid-19 modificó las condiciones cotidianas en el quehacer de las profesiones (Bargados, 2021). La pandemia implicó medidas extremas, al regresar a las actividades laborales; algunas prácticas realizadas durante este periodo se quedaron y otras se suprimieron, dependiendo de múltiples dimensiones, incluida su efectividad y los lugares donde se realizaron.

Son múltiples las inquietudes, las alternativas de indagación y la información que se encuentra sobre profesiones (García, 1999; Urteaga, 2008). Algunas se detienen en las estructuras laborales o las organizaciones donde se ejercen; otras, sobre las particularidades y dificultades para su desarrollo. Además, se suman los estudios de los rasgos de las comunidades profesionales, sobre cómo se establecen barreras o posibilidades de un país a otro (Abramo & Montero, 2000). Asimismo, se destacan las particularidades y los problemas en el ejercicio profesional, donde se necesitan herramientas como *hardware* y *software*, vitales para la realización de su actividad, mientras que en otras profesiones la utilización de materiales y prácticas tradicionales son suficientes (Hasan et al., 2015; Reichelt, 2015; Zilli et al., 2021). Una preocupación presente es el mercado de trabajo, que son las condiciones en el ejercicio profesionales y cómo se relacionan con las comunidades donde laboran. Por último, se destacan las actividades y las situaciones que viven las personas inmersas en el ejercicio cotidiano de la profesión, desde las reglamentaciones, hasta las herramientas, las personas con las que interactúan y las condiciones para realizar su labor. Así, pueden sumarse múltiples dimensiones por la complejidad del ejercicio de las profesiones en diferentes lugares, organizaciones y contextos (Da Costa et al., 2020; Fernández, 2021).

Las experiencias profesionales dependen de las condiciones y de las características de las personas que participan, y el fenómeno puede complicarse (Dubet, 2013; Elias, 2000). Frente a las diversas interpretaciones es necesario delimitar el ámbito de observación; por ello, se aborda la profesión contable que ha sido objeto de investigación desde inicios del siglo xx (Simmel, 1976; Weber, 1977), respecto a las prácticas en diversas organizaciones y contextos. Son usuales normas, leyes o reglamentos públicos y privados que establecen un marco para el ejercicio de la profesión en correspondencia con el lugar o los intereses de personas, grupos u organizaciones. Buscando alternativas de análisis, se abordan desde las experiencias de las personas (Goffman, 1979), de

quienes ejercen la profesión; el acercamiento se hace con el mismo instrumento en tres momentos de la pandemia. Son múltiples las dimensiones que abarcan el ejercicio y las experiencias de los profesionales, por lo que se abordan dos: i) los vínculos de los profesionales con individuos, grupos u organizaciones y ii) las responsabilidades que deben asumir en el desempeño de sus labores.



El artículo analiza los vínculos laborales y las responsabilidades de los contadores en tres momentos: antes, durante y después de la pandemia. Las experiencias profesionales son construidas en el quehacer cotidiano: al cambiar abruptamente su quehacer, se modifican las condiciones para el desempeño de sus labores. El texto tiene una estructura básica: inicia con esta introducción; luego, se hace una revisión de literatura en la que se establecen vínculos entre alternativas para abordar las experiencias profesionales y el ejercicio de la profesión contable; para la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo, se aplicó la misma encuesta en 2017, 2020 y 2022; posteriormente, se continúa con la presentación de los resultados y se elabora una discusión que tiene como centro la experiencia profesional, apoyada en los vínculos laborales y las responsabilidades de los profesionales; por último, se presentan las conclusiones.

Revisión de la literatura

La experiencia involucra diversas dimensiones. Aquí se relaciona con el desempeño en el trabajo, y parte de personas que ejercen una profesión dentro de entornos con características particulares (Dubet, 2013). Estas son quienes, para desempeñar su empleo, deben entender y practicar las lógicas de la profesión; deben interactuar con grupos diversos; deben ser conscientes de que se encuentran en organizaciones y comparten con personas que tienen ciertas lógicas; deben responder por sus actividades a instituciones públicas o privadas; deben realizar adecuadamente sus labores y habituarse a su cotidianidad. Para entender la experiencia, se debe dejar, por un lado, las opiniones, los juicios o las emociones sobre su empleo; por otro, es necesario abordar al profesional en su práctica, concretamente en el *quehacer* (Dubet, 2013). A partir del quehacer, se pueden abordar las experiencias profesionales, vivencias que pueden ser compartidas por miembros de la comunidad profesional durante tiempos prolongados en la realización de sus labores, en el ejercicio de la profesión en espacios organizacionales, sociales o económicos. Cuando las vivencias individuales se comparten como pautas relativamente cercanas de la comunidad profesional, aparecen las experiencias profesionales. Es decir, las experiencias parten de un entorno o un grupo profesional que condiciona al individuo y, al contrario, el individuo puede liberarse del entorno o de grupo; las dos situaciones se pueden presentar en un mismo momento (Dubet, 2010). Estas dos dimensiones deben estar en un diálogo constante con las experiencias.

En las experiencias de las personas, la comunidad profesional deja una huella (Becker et al., 1992; Urteaga, 2008): "se establecen códigos, restricciones, símbolos, metas, comportamientos y medios adecuados a sus particularidades" (Dubet, 2013, p. 191). El profesional, en este caso el o la contadora, participa desempeñando sus competencias en entornos y organizaciones con personas o grupos, a través de labores concretas y complejas, como individuo y representante de una comunidad. En el desempeño de sus labores, pueden encontrar lógicas y situaciones que dificultan su experiencia, frente a lo cual las personas deben encontrar caminos adecuados para ejercer su profesión o su labor sin romper las lógicas del hecho o actividad que realiza, teniendo como soporte los parámetros de la comunidad profesional (Bourdieu, 2002). El núcleo de la experiencia profesional es el *hacer*; desde luego, esto condiciona las lógicas de la acción y las condiciones en la que se ejerce. Es necesario establecer momentos que pueden cambiar por situaciones incontrolables, que dejan huellas y pautas en las personas de la comunidad, en las organizaciones o en los entornos donde trabajan. Se resaltan ciertos hechos, imposibles de controlar, que influyen y alteran la lógica del *quehacer*. Aquí, se tienen tres momentos: antes, durante y después de la pandemia (Cadenas, 2020; Espinosa, 2021; Gebara, 2022; Jitschin, 2022), que implican cambios y continuidades en el ejercicio de la profesión (Bargados, 2021).

La pandemia ha influido en las actividades de los trabajadores en diferentes ámbitos y lugares, en los que destacan las profesiones relacionadas con información y tecnología (Acuña-Hormazabal et al., 2021; Panda & Sahoo, 2021). El trabajo se intensificó y el hogar se convirtió en

un espacio donde convergen el empleo y la vida cotidiana (Da Costa et al., 2021). Esta situación estaba predicha:

La epidemiología había advertido años atrás de la amenaza de una pandemia como la que estamos viviendo; se preveía que tarde o temprano íbamos a necesitar ventiladores mecánicos, oxígeno, camas de hospital y especialistas en terapia respiratoria. Los desastres, en nuestro caso las epidemias y pandemias, no sólo se repiten... los patrones de comportamiento vuelven a presentarse. (Espinosa, 2021, p. 285)

A pesar de que las epidemias y las pandemias han estado presentes en la historia de la humanidad (Gebara, 2022), eran pocas las investigaciones, los estudios y las referencias, desde diferentes campos del saber, que se habían emprendido para entender lo que se evidenciaba en la cotidianidad. Un ejemplo son las pandemias que se presentaron en diferentes momentos y lugares: la Gripe Española, la Muerte Negra, la Viruela, la Peste Bubónica (Jitschin, 2022). Pocas personas habían abordado el tema, aunque son hechos que se presentan repetidamente, variando en intensidad y gravedad (Gebara, 2022). Una pandemia involucra toda la vida humana, por lo que es necesario tomar una dimensión.

Bargados (2021) sostiene que se desconoce la magnitud de la influencia de la pandemia en el campo económico, concretamente en el empleo; por años, se estará indagando para profundizar en qué pasó y qué consecuencias generó en el empleo. Partiendo de la complejidad en el mundo económico, se presentaron problemas; algunas personas, grupos o empresas continuaron y otras cerraron (Bargados, 2021, p. 125; Jacovkis, et al., 2021). Frente a la magnitud del problema, se eligieron las experiencias de los contadores, debido a que están relacionadas con la información (León & Naranjo, 2011; Rojas & Sánchez, 2021; Roncancio et al., 2017) que se necesita en la sociedad global en ámbitos económicos, sociales y empresariales; los profesionales debieron adaptarse a nuevas realidades, modificar su cotidianidad y continuar con su empleo (Da Costa et al., 2020; Zilli et al., 2021). Un elemento para destacar es que "el virus sars-CoV-2 se transmite en interacciones cara a cara en un espacio y tiempo compartidos" (Espinosa, 2021, p. 283). El virus parte del contacto entre personas y, para enfrentarlo, se deben aislar, no tener contacto con amigos, familiares, colegas, compañeros de trabajo, vecinos o cualquier persona. Así, surge una pregunta: ¿cómo dejar el contacto entre personas? Se altera la vida cotidiana, en especial las circunstancias para el desempeño del empleo y la subsistencia. Y en diversas profesiones, dentro de ellas la contaduría, el empleo se realizó en el hogar, confluendo dimensiones distintas: se mezclaban las relaciones con la familia, la pareja, los hijos, las personas cercanas, creando un desequilibrio entre el empleo y la vida personal (Panda & Sahoo, 2021).

Da Costa et al. (2021) destaca la sobrecarga laboral que asumieron las mujeres en esta convergencia entre empleo y hogar, sobre cuyos hombros recayeron responsabilidades que desbordaban la cotidianidad. No se establecían límites entre la vida y el empleo; no se podía hacer

un balance. En la investigación de Panda y Sahoo (2021), se estudiaban personas de la industria del *software* en la India:

La excesiva presión laboral, los objetivos basados en el tiempo, las incertidumbres, los horarios de trabajo prolongados y atípicos, los principales retos a los que se enfrentan las parejas con dos ingresos, la presión del tiempo y los cambios inexorables para aumentar la eficiencia y la productividad. (p. 104)²

Cuando se trabaja en el hogar, se evidencia un desbalance entre la vida privada y la actividad laboral, por lo que desaparecen los límites temporales, espaciales y los niveles de exigencia se intensifican.

El teletrabajo implicó un cambio durante la pandemia. Hernández (2021) sostiene que en Europa países como Dinamarca, Suecia, Noruega y Países Bajos llevan cerca de 40 años en teletrabajo de forma permanente. En América Latina países como Brasil, Argentina, México, Chile y Colombia lo implementaron fuertemente durante la pandemia (Hernández, 2021; Jacovkis, et al., 2021; Schuster & Mayo, 2021). La pandemia resaltó la importancia del teletrabajo, que implica tener la oficina en el hogar (Da Costa et al., 2020); la otra dimensión, un poco compleja, del teletrabajo fue convertir su hogar en el espacio donde desarrolla todas las actividades de la vida: "las problemáticas que enfrentan los teletrabajadores están el sentirse aislados, tener una baja supervisión, poca comunicación con jefes y compañeros y, por ende, escasa socialización" (Hernández, 2021, p. 4). El problema es la poca interacción social de los trabajadores, que se manifiesta en su salud y bienestar, se representa en el aumento del estrés, el uso de redes sociales y el consumo de tabaco, alcohol u otras drogas (Pega et al., 2021; Villavicencio-Ayub et al., 2021).

Son destacados los beneficios que tiene para las empresas (Bargados, 2021), pues "pueden contar el aumento de la productividad, los menores gastos corrientes y que, por medio del teletrabajo, las organizaciones acceden a mano de obra capacitada en cualquier parte del mundo" (Hernández, 2021, p. 5). Es así como el trabajo remoto es una gran estrategia empresarial que implica poca socialización, escasa interacción con los compañeros; su lado oscuro es el estrés laboral (Pyöriä et al., 2021). Además de los beneficios, puede generar problemas como enfermedades o conflictos con compañeros o jefes y, adicional, se evidenció durante la pandemia la dificultad de la convivencia con otras personas, grupos sociales cercanos, que comparten el lugar de residencia (Santos de Brito, 2021). La convivencia durante mucho tiempo en un mismo espacio genera conflictos y esto se representa en el cuerpo (Villavicencio et al., 2021; Xavier de Oliveira et al., 2021). Las dimensiones tienen efectos relacionados con problemas y posibilidades para desarrollar actividades en el trabajo (Hernández, 2021).

² "Excessive work pressure, time based targets, uncertainties, long and non-standard working hours, major challenges faced by dual-earner couples, time pressure, and inexorable changes to increase efficiency and productivity" (Traducción propia).

Desmejorar las condiciones laborales es una tendencia que se evidencia, desde hace un tiempo, en diferentes lugares: en Europa (Peréz et al., 2016; Pyöriä et al., 2021; Reichelt, 2015; Täht & Mills, 2016) y en América Latina (Jacovkis et al., 2021; Pujol-Cols et al., 2019). Santos de Brito (2021) señala la desmejora en condiciones laborales en Brasil, concretamente en relación con la reducción de salarios y la supresión de contratos; asimismo, el auto ejemplifica un caso ocurrido en Estados Unidos, en el que se argumentaba que en una antigua fábrica

el salario por hora era de 29 dólares para los recién llegados, más todos los beneficios del seguro médico y las normas sindicales; en la empresa china (nueva empresa) el salario era de 12 dólares la hora y la prohibición en cuanto a la sindicalización de los trabajadores americanos.³ (Santos de Brito, 2021, p. 223)

Desde la perspectiva del trabajador, con las diferentes modalidades de empleo y lugares,

las personas han pasado por importantes presiones para ser más productivas; por esto, se han aumentado las horas de trabajo y las exigencias, se han diluido los horarios laborales y se ha creado una continua presión por estar conectado y disponible en cualquier momento. (Villavicencio et al., 2021, p. 87)

Dentro de los problemas personales y organizacionales generados por el confinamiento, Villavicencio et al. (2021) destacan "perturbaciones en la vida diaria, afectaciones económicas, preocupación, temor y conflictos laborales" (p. 90). Asimismo, Xavier de Oliveira et al. (2021) sostienen que, no solo en el momento de la pandemia, "los contadores se encuentran entre los profesionales más predispuestos a la depresión y el estrés, debido a factores como la incesante atención y concentración que requieren, así como la elevada presión para cumplir los plazos" (p. 244)⁴. Y Villavicencio et al. (2021, p. 86) indican

situaciones relacionadas con el intento y consumación del suicidio, incremento del enojo, irritabilidad, insomnio, ansiedad, exhaustividad, pobre concentración, desapego, estrés, así como acciones conducentes a romper la ley. [...] Estas situaciones pueden interferir con la productividad organizacional y generar afectaciones directas a la ejecución laboral, incluso pueden generar un rechazo al trabajo y considerar la no ejecución de las labores. (p. 86)

³ "salário hora era de U\$29,00 para entrantes, além de todos os benefícios de plano de saúde e regras sindicais, na empresa chinesa, (nova empresa) o salário correspondia a U\$12,00 hora e proibição quanto à sindicalização dos trabalhadores americanos" (Traducción propia).

⁴ "...os contadores estão entre os profissionais mais predispostos à depressão e ao estresse, por fatores como a incessante atenção e concentração exigidas, além da alta pressão por cumprimentos de prazos" (Traducción propia).

El temor de perder el empleo en un entorno con pocas oportunidades laborales y otros problemas asociados al confinamiento, y sus legados, afectan a los trabajadores y las organizaciones.

En el caso concreto de profundización, se destaca que los intercambios económicos, base de la vida social, desde siempre se han apoyado en la contabilidad (Simmel, 1976; Weber, 1977). Existe un estudio de Fernández (2021) sobre el desplazamiento de la profesión contable por parte de la tecnología en el futuro. Según la Encuesta Nacional de la Profesión Contable [enpc] (2023), el 85,5% de los contadores sostuvo que durante la pandemia habían tenido empleo. Así, se destaca no solo el procesamiento de la información y la certificación de su validez, sino que son intercambios entre personas, grupos y organizaciones que deben tener unas condiciones de información y control para continuar, especialmente la certificación que debe ser pertinente y confiable (Roncancio et al., 2017).

En diferentes lugares reconocen la importancia de la labor del contador (Bargados, 2021; Fernández, 2021). Zilli et al. (2021) señalan la transformación digital de los servicios contables, la vinculación de nuevas tecnologías y los cambios en el empleo. Estas condiciones, sumadas en la pandemia al trabajo en casa, son diversas dimensiones que convergen. Las transformaciones digitales cambian la prestación de las labores contables (Zilli et al., 2021). También sobresale la vinculación de las tecnologías de la información a la contabilidad, que se asocia a la tercerización de los servicios contables alrededor del mundo. Estas circunstancias del empleo para los contadores se complejizan:

Un estudio de Telberg (2000) sobre las 100 principales empresas de contabilidad de EE. UU. informó que ya estaban adquiriendo vendedores de *software*, proveedores de Internet y asociándose con otras empresas tecnológicas para poner a sus clientes en línea —además de impuestos, certificaciones y auditorías—.⁵ (Zilli et al., 2021, p. 183)

Son múltiples los aspectos que se evidencian en el panorama de la profesión contable. En un esfuerzo por establecer límites, se revisó información proveniente de diferentes fuentes sobre la profesión (Barragán & Lozano, 2022; Barragán & Moreno, 2018; Escobar et al., 2024; Junta Central de Contadores [JCC], 2022; Roncancio et al., 2017). De este modo, se concluyó abordar las condiciones del empleo en la experiencia contable, concretamente los vínculos laborales y las responsabilidades en sus actividades. Observar las experiencias profesionales en tres momentos ofrece alternativas de análisis comparativo. Son los profesionales, desde su participación en momentos y realidades distintas, quienes a partir de su *quehacer*, de sus prácticas cotidianas, presentan las experiencias profesionales.

⁵ “Um estudo de Telberg (2000), realizado com as cem maiores empresas americanas de contabilidade, relatou que elas já estavam adquirindo vendedores de software, provedores de internet e fazendo parcerias com demais empresas de tecnologia para colocar seus clientes online” (Traducción propia).

Metodología

En primer lugar, hay que destacar el crecimiento constante de la población de contadores en Colombia. En 2017 la cifra de contadores era de 250.000; en 2020, de 270.000, y en 2022, de 298.000, según la Junta Central de Contadores (2022). Asimismo, aumentó la urgencia por analizar las particularidades y problemas de los profesionales. Apoyado en los Informes de la Encuesta de la Profesión Contable, realizada en el Observatorio APPO de la Universidad Externado de Colombia⁶, se obtuvo una base de datos de variables relacionadas con las labores de los profesionales (Barragán & Lozano, 2022; Barragán & Moreno, 2018; Escobar et al., 2024). Dado que la pandemia modificó las condiciones de trabajo, se plantearon tres momentos que contribuyeran al análisis; así, se tomaron datos de antes, durante y después de la pandemia. La base de datos que soporta el artículo tomó la información de los vínculos laborales y las responsabilidades en el quehacer (Bargados, 2021; Fernández, 2021; Hernández, 2021) de personas habilitadas para ejercer la profesión en Colombia.

Es importante enfatizar que, a pesar de los esfuerzos realizados por universidades, organizaciones académicas y profesionales, son escasos los datos sobre las condiciones de trabajo de los contadores; no obstante, los datos disponibles en el Observatorio APPO aportan a la compresión de las realidades y los problemas de los profesionales. La información utilizada en el artículo se presenta en tablas cruzadas, destacando cambios entre los informes de 2017, 2020 y 2022. La categoría de los vínculos laborales se apoya en las variables del empleo, los tipos de contratos, las experiencias ocupacionales y los lugares de trabajo; para la categoría de responsabilidad, se utilizaron los niveles de exigencia, las relaciones entre remuneración y la calidad de vida. Las mediciones de las variables son distintas, pueden ser dicotómicas, de elección múltiples o de escala de Likert; lo destacado es cómo se presenta los datos para soportar los argumentos. Lo sorprendente de la comparación de las variables en los tres momentos es que los resultados evidencian cambios y continuidades en el quehacer de los profesionales (Blalock, 1986; García, 1999).

Resultados

Los vínculos son las relaciones que tejen los profesionales con personas, grupos u organizaciones que son beneficiarios de sus labores; estos se construyen en su quehacer profesional. Al observar los vínculos en distintos tiempos, se presentan algunas inquietudes (tabla 1). En relación con estar empleado, durante los años de estudio se evidencia una constante: en 2017, quienes respondieron que sí lo estaban fueron el 88,3% de las mujeres y el 86,1% de los hombres;

⁶ Los informes de la Encuesta Nacional de la Profesión Contable se encuentran en <https://observatorioappo.uexternado.edu.co>

en 2020, el 83,1% de mujeres y el 78,6% de los hombres; en 2022, el 89,4% de las mujeres y el 82% de los hombres. Las cifras evidencian un nivel de ocupación constante en comparación con otras profesiones (Panda & Sahoo, 2021; Departamento Nacional de Estadística - DANE 2021; Pega et al., 2021; Pujol-Cols et al., 2019; Rui et al., 2021; Villavicencio et al., 2021). Al preguntar sobre la permanencia en el empleo, se evidencia continuidad en 2017 y 2022; al profundizar en este aspecto, se observa que, durante la pandemia (2020), el 48,5% de las mujeres y el 38% de los hombres perdieron su empleo. Asimismo, se evidencian cambios en las condiciones del empleo desde hace tiempo en Colombia y en América Latina, concretamente en los tipos de contratación y los vínculos laborales, pero la pandemia los acentuó (Jacovkis et al., 2021; DANE, 2021).

Tabla 1. ¿Tiene empleo en la actualidad?

	2017		2020		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sí	88,3	86,1	83,1	78,6	89,4	82,0
No	10,4	12,6	16,9	21,4	10,6	18,0
Ns/Nr	1,3	1,3				

Nota. Ns/Nr: No sabe, no responde.

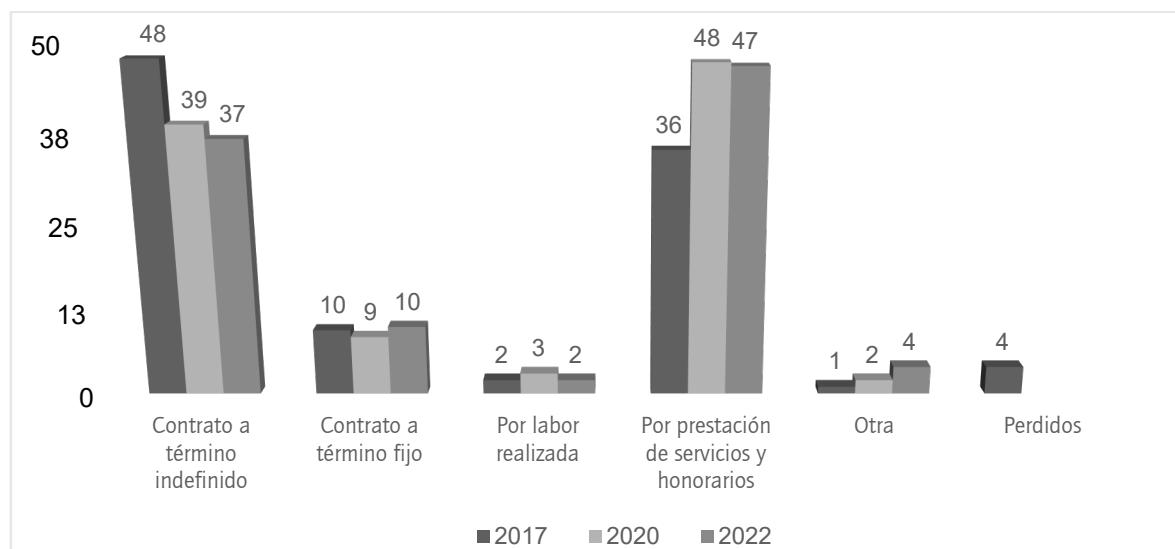
Fuente: elaboración propia.

A pesar de que la estructura de las organizaciones continúa, los vínculos con sus trabajadores cambiaron. Sobre las organizaciones se presenta cifras cercanas en 2017, 2020 y 2022, teniendo en cuenta los cambios económicos generados con la pandemia. Para 2017 las organizaciones de relevancia fueron las privadas con el 75,3%; en 2020, con el 77,7%, y en 2022, con el 73,3%. A las organizaciones les seguían las personas naturales que contrataban los servicios profesionales con 9,1%, 7,8% y 9,2%, en los años de estudios respectivos. Continuaban las empresas públicas con el 7,4%, 6,4% y 7,8, respectivamente en los años de estudio. Luego, aparecían las mixtas (asociaciones entre públicas y privadas) con 2,8%, 3,2% y 2,4%, respectivamente. Las organizaciones sin ánimo de lucro vienen a continuación con 3,4%, 5,1% y 4,1%, respectivamente. Finalizan la muestra las otras con 2%, 2% y 1,4%, respectivamente. Este panorama demuestra que las organizaciones en los períodos tuvieron un comportamiento relativamente similar; se destaca que la mayoría del empleo profesional se encuentra en las privadas.

Lo inquietante son los cambios en los tres períodos de los tipos de vinculación en las relaciones entre los profesionales y las personas o las organizaciones (figura 1). En 2017, el tipo de vinculación de mayor relevancia fue el contrato a término indefinido con 48,2%; para 2020, fue del 39%, y para 2022, fue del 37%. La vinculación indefinida establecía que el profesional desempeñaba una función dentro de la organización de forma constante, por lo que podía proyectar sus ingresos, sus actividades y su vida a partir de una estabilidad económica y laboral. Durante la pandemia, en 2020, la vinculación de mayor significación fue el contrato por prestación

de servicios y honorarios, con un 47,5%, y en 2022 se establece con 47%, cuyo vínculo era para terminar la labor por la que fue contratado. Esto implica ajustes, como el hecho de que el profesional de la contaduría, dentro de sus funciones, asume responsabilidades sobre los procesos que coordina o la información que presenta frente a los grupos de interés o los gobiernos, implicando asumir responsabilidades por varios años (Roncancio et al., 2017); esto es una constante en diferentes contextos y profesiones (Panda & Sahoo., 2021; Pujol-Cols et al., 2019; Villavicencio et al., 2021). La transformación fundamental es que los profesionales modifican su vinculación con las personas o las organizaciones de permanente a temporal, equiparando labores estructurales con actividades concretas. Las responsabilidades legales o éticas es a mediano plazo y su vinculación a la organización es a corto plazo.

Figura 1. Tipo de vinculación.



Fuente: elaboración propia.

En relación con los vínculos de los profesionales con las personas o las organizaciones, se destacan las dimensiones laborales donde se desempeñan. La indagación se basó en cinco labores que usualmente desempeñan los y las contadoras (tabla 2). La más sobresaliente es la operativa, que es la presentación de información a personas o grupos de interés en las organizaciones o la presentación de declaraciones tributarias a gobiernos en niveles locales, regionales o nacionales (Barragán, febrero 16, 2017). En esta dimensión las mujeres, en 2017, tenían una participación del 61,4%; en 2020, de 80,1%, y en 2022, de 67,8%; los hombres tenían una participación de 48,4%, 68,5% y 57,7%, respectivamente. La participación en labores operativas se incrementó. Estas se convirtieron en las actividades centrales, destacando la preparación de información y procesos tributarios; antes eran importantes: en 2022, las mujeres se dedicaban en un 67,8% a esta actividad, mientras que los hombres lo hacían en un 57,7,6%, lo que representa, además, una tendencia (Täht & Mills, 2016). Hipotéticamente, en la formación y en el desempeño profesional (Calvo, 2010; León & Naranjo, 2011; Roncancio et al., 2017), los contadores deben relacionarse

con labores estratégicas dentro de las organizaciones que contribuyan al funcionamiento y la proyección. De este modo, se evidencia que los hombres, en los tres períodos, tienen una participación de 15,5%, 14,4% y 14,1%, respectivamente, mientras que las mujeres de 8,8%, 7,8% y 13,6%, en los años de estudio respectivos. También es evidente que la participación en labores estratégicas para los hombres es cercana y para las mujeres distante. En el ejercicio de los profesionales se destaca, por un lado, el aumento de la participación de las mujeres en las actividades operativas y, por otro, la estabilidad de los hombres en labores estratégicas y de control en las organizaciones.

Tabla 2. Dimensiones en las que se ha desarrollado la mayor parte de la experiencia laboral.

	2017	2020	2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Operativa (preparación de información, procesos tributarios)	61,4	48,4	80,1	68,5
Relacional (comercial o relaciones públicas)	1,5	2,4	1,1	1,3
Estratégica o gerencial	8,8	15,5	7,8	14,4
Control	6,6	9,8	8,7	13,7
Perdidos	21,7	23	2,3	2,1
Otros			1,7	0,7

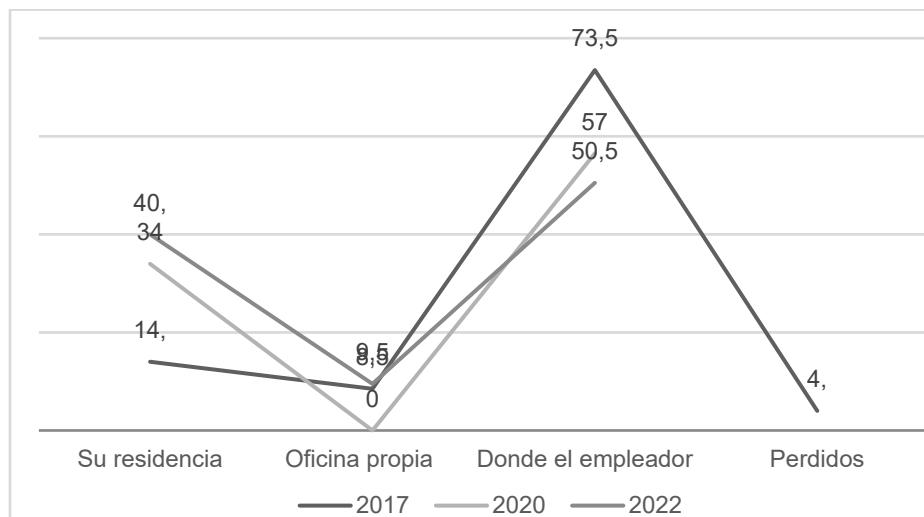
Fuente: elaboración propia.

Además de las vinculaciones y las ponderaciones en la experiencia laboral, la pandemia modificó los lugares y las condiciones de trabajo. Bargados (2021) menciona que el teletrabajo ha sido una práctica desarrollada en países en el norte de Europa y que, durante la pandemia, diferentes gobiernos lo promovieron. Por ejemplo, Estados Unidos, Corea del Sur, Alemania, Francia y Argentina realizaron una intervención para ayudar a las medianas, pequeñas y microempresas inmersas en la crisis generada por la pandemia, en cuyas ayudas destacan los apoyos a trabajadores que desarrollaban sus labores desde sus hogares, incluido el pago de salarios, servicios públicos y gastos fijos.

Sobre los lugares de trabajo, se evidenció un cambio: en 2017, el 73,5% de los profesionales trabajaban donde el empleador; en 2020, el 56,5% continuó trabajando allí, y en 2022, con el 50,5%, se evidencia una transformación en el lugar de trabajo (figura 2). Ahora bien, en relación con el trabajo en el hogar, en 2017 solo el 13,9% laboraba en su domicilio; en 2020, con la pandemia, el 34% unió su residencia y su lugar de trabajo, y en 2022, se estableció el trabajo en casa con un 40%. Se muestra un desplazamiento para los profesionales desde la empresa o donde el cliente a su residencia; es decir, el hogar se consolida como un lugar de trabajo. En el cuestionario de 2022, se indagó por la posibilidad de que el trabajo en el hogar mejoraba la calidad de vida de los profesionales, mediante una escala de Likert, en la que las respuestas fueron inquietantes: el 30% estaba de acuerdo, el 28,1% en desacuerdo y el 21,5% muy de acuerdo. Por esta razón, se evidencia una tensión, ya que a un lado se encuentran quienes consideran que trabajar en el hogar

contribuye a su calidad de vida y, al otro, quienes están en desacuerdo. Se debe resaltar que en ciertas profesiones esta práctica se impone (Da Costa et al., 2021; Hasan et al., 2015; Panda & Sahoo, 2021; Pyöriä et al., 2021); el cambio fue significativo, destacando el traslado del trabajo al hogar para los o las contadoras producto de la pandemia.

Figura 2. Lugar principal de trabajo (más del 50% del tiempo).



Fuente: elaboración propia.

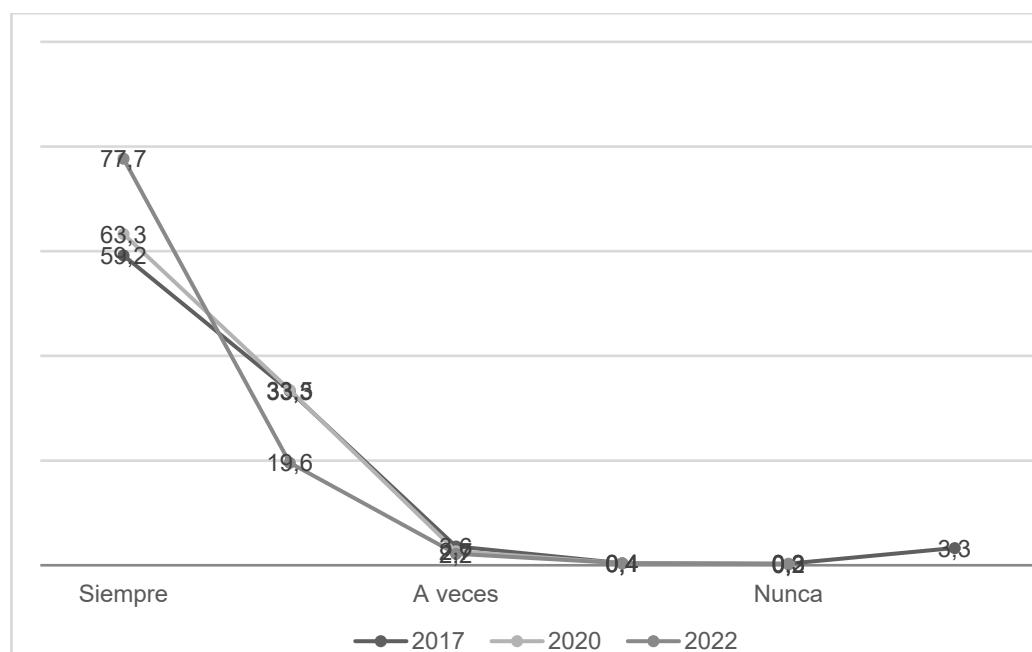
Al trabajo en el hogar se suma un elemento. En 2022, se preguntó a los profesionales sobre quién pagaba los gastos que implican trabajar en el hogar: *¿quién adquirió el hardware y el software?, ¿quién pagó los servicios de energía eléctrica e Internet?* Se evidenció que el 67,9% de los equipos necesarios fueron adquiridos por los profesionales; respecto a los softwares, el 41,7% fue adquirido por los empleadores y el 40,7% por los contadores; los servicios de Internet, con un 89,2%, y de energía eléctrica, con un 91,1%, fueron pagados por los profesionales. Los costos fijos en su mayoría fueron asumidos por los profesionales y un espacio de su hogar se convirtió en su oficina.

Además de las condiciones de trabajo, se observan las responsabilidades de los profesionales, que se toman, en este contexto, como acciones y labores que las personas deben asumir en su ejercicio profesional. En Contaduría, son múltiples las acciones y labores, en las que se destaca la producción y certificación de la información financiera y no financiera que producen las personas y las organizaciones en entornos económicos. Las informaciones contables son las bases de las estructuras económicas (Calvo, 2010; León & Naranjo, 2011). Otra acción que se destaca es la presentación y certificación de los tributos que pagan las personas y las organizaciones al o los gobiernos donde operan; la información tributaria es la base para los recaudos del Estado para el cumplimiento de sus funciones (Barragán, febrero 16, 2017).

Frente a la cotidianidad de los profesionales, se indagó sobre las frecuencias en que deben actuar con responsabilidad en el desempeño de sus actividades (figura 3); en 2017, en una escala de Likert, se destacan *siempre* con 59,2% y *frecuentemente* con 33,3% como respuestas; en 2022, señalan *siempre* con 63,3% y *frecuentemente* con 33,5%, y en 2022, *siempre* con 77,7% y *frecuentemente* con 19,5%. Los profesionales afirman que tienen altos niveles de responsabilidad en sus labores, destacando que, durante la pandemia, se incrementó. Además, frente a los niveles de exigencia en sus labores, respondieron que eran altos así: en 2017, el 55,1%; en 2020, el 67,7%, y en 2022, el 64,6%. Es decir, los niveles de exigencia en sus labores fueron catalogados como altos en los tres períodos, aumentando luego de la pandemia.

Por otra parte, en las interacciones de los profesionales con funcionarios, usuarios u organizaciones relacionadas con su labor, destacan que estas personas reconocían su conocimiento, su experiencia y, en especial, su responsabilidad. En 2017, en la escala de Likert, sobresale como respuesta *a veces* con 23,6%, *frecuentemente* con 23,4% y en tercer lugar *rara vez* con 18,5%; en 2020 el primero es *rara vez* con 29,1%, *frecuentemente* con 28,5% y *a veces* con 22,6%; en 2022 el primero es *rara vez* con 29,7%, *frecuentemente* con 25,6% y *a veces* con 24%. Las representaciones que tienen los profesionales de los usuarios u organizaciones a los que presentan los servicios con quienes trabajan son paradójicas según las respuestas aportadas en la encuesta.

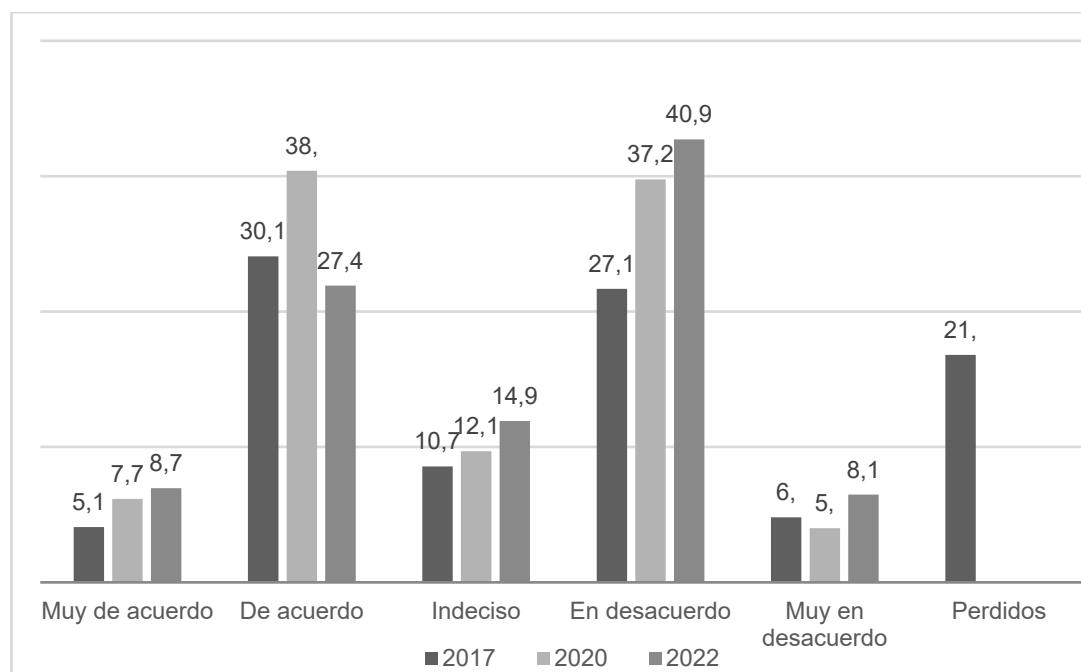
Figura 3. Actividades desarrolladas con un nivel de responsabilidad alto.



Fuente: elaboración propia.

A las responsabilidades se suman las remuneraciones, entendiéndose como una retribución económica que reciben los profesionales por la realización de actividades y labores. Las remuneraciones les permiten a los trabajadores tener ingresos para cubrir sus gastos y tener una calidad de vida asociada a sus responsabilidades y esfuerzos. Frente a la pregunta *¿Los ingresos les permiten tener una vida sin dificultades económicas?*, las respuestas de los profesionales fueron inquietantes, dentro de la escala de Likert (figura 4), ya que en los tres períodos se encuentran tendencias contradictorias: en 2017, el 30,1% estaba de acuerdo y el 27,1% en desacuerdo; en 2020 el 38% estaba de acuerdo y el 37,2% en desacuerdo, y en 2022 el 40,9% estaba en desacuerdo y el 27,4 de acuerdo. Esta es una tensión que se evidencia en los tres períodos: de acuerdo y desacuerdo son los dos extremos en que se representan las remuneraciones de los y las contadoras. La tensión entre las remuneraciones y unas condiciones de vida presenta un panorama complejo: unos sectores tienen unos ingresos para llevar una vida de calidad y otros consideran que los ingresos no son suficientes.

Figura 4. ¿Los ingresos provenientes del ejercicio profesional le permite tener una vida sin dificultades económicas?



Fuente: elaboración propia.

Los cambios y continuidades en las condiciones de trabajo de la profesión contable, comparando los tres momentos, establecen lecturas distintas entre los vínculos laborales y las responsabilidades. Los cambios se evidencian en los tipos de vinculación, pues son los contratos que se pasan de tiempos indefinidos a contratos temporales. Sobre las responsabilidades, se presentó continuidad: el nivel es alto y tiende a aumentar. En la remuneración, se encuentra una

tensión entre dos grupos: unos que sostienen que los ingresos producto de las labores profesionales les permite tener una vida de calidad y otros que sostienen que los ingresos no son suficientes.

Discusión

Los vínculos laborales en el ámbito contable presentan panoramas complejos. Fernández (2021) sostiene que sufren transformaciones significativas en diferentes países y destaca su trascendencia en las estructuras organizacionales, económicas y sociales; concretamente, sobresale su importancia en la cotidianidad de las sociedades (Rojas & Sánchez, 2021; Xavier de Oliveira et al., 2021; Simmel, 1976; Weber, 1977; Zilli et al., 2021). Se plantea que existen vínculos a partir del quehacer cotidiano, que se convierten en las bases de actuaciones y labores, pues son vínculos compartidos por la comunidad (Dubet, 2013; Pérez et al., 2016). Además de estos vínculos las labores de los profesionales se estudiaron antes, durante y después la pandemia por COVID-19. Ejercer la profesión antes de la pandemia implicaba actividades y lógicas profesionales relativamente normales; durante la pandemia, se modificó la vida de las personas (Gebara, 2022; Jitschin, 2022), pues los gobiernos en distintos países tomaron medidas que transformaron las actividades y las organizaciones. La pandemia generó que se llevaran a cabo cambios en las actividades cotidianas, especialmente en el empleo y en el ejercicio profesional; después, algunas se modificaron y otras actividades o pautas siguieron (Cadenas, 2020).

Los contadores que ejercieron durante la pandemia destacan un cambio significativo en sus vínculos laborales. En los tres períodos, 2017, 2020 y 2022, se evidenció una constante ocupación laboral: 85%, 81,9 y 85,9%, respectivamente. Algo que llamó la atención en 2022 fue que más del 50% de los participantes manifestó perder el empleo durante la pandemia. La pérdida y la recuperación manifiestan la modificación en los tipos de vínculos entre los profesionales y los usuarios o las organizaciones (Pérez et al., 2016). En un primer momento, prevalecieron los contratos indefinidos, la estabilidad en el empleo, la proyección de la vida privada y profesional, y las aspiraciones de futuro. El saber que en el futuro se tendrá un empleo, con las obligaciones y los beneficios que esto implica, para los profesionales proyecta una trayectoria laboral (Bourdieu, 2002), estabiliza sus relaciones con las personas que trabaja, se establecen vínculos fuertes con los colegas y pueden organizar una vida de calidad en correspondencia a sus labores, trayectorias y responsabilidades.

Ahora bien, en el segundo y tercer periodo, esta representación cambió; la vinculación destacada fue la temporal. Por el desarrollo de actividades concretas, los profesionales deben enfocarse a cumplir con los compromisos del presente, no participan la proyección de futuro, no se evidencian vínculos sólidos con las personas o las organizaciones con las que se trabaja y menos se observa estabilidad laboral. El profesional debe cumplir con las obligaciones asignadas en el momento, cambiaron los vínculos de permanente a temporal en distintos mercados de trabajo y en diversas profesiones; lo inquietante en el ejercicio de la contaduría es que los profesionales en sus

labores asumen responsabilidad con grupos de interés o gobiernos que pueden durar años frente a responsabilidades asumidas en vínculos cortos.

Un cambio por resaltar fue el lugar de trabajo (Pérez et al., 2016). Por las medidas tomadas en la pandemia, los lugares de trabajo pasaron de las empresas a los hogares de los profesionales; los profesionales convirtieron sus hogares en oficinas, generando conflictos, no solo en los contadores, sino en diferentes profesiones, lo que redundó en problemas de convivencia y trastornos emocionales (Acuña-Hormazabal et al., 2021), concretamente niveles altos de estrés (Hernández, 2021). Las personas que trabajan en sus hogares por períodos prolongados, especialmente quienes tienen poco contacto o nulas relaciones con otras personas (Espinosa, 2021), generan grados altos de estrés, que se manifiestan en su cuerpo, en su salud mental y en sus relaciones con otros; en ocasiones, por la situación se da un proceso de conversión en ermitaño, una acción que los lleva a aislarse y a generar conflictos que afectan a las personas cercanas (Jacovkis et al., 2021). Por un lado, antes de la pandemia algunos contadores trabajaban desde sus hogares; durante los períodos de aislamiento, la mayoría estuvieron en sus hogares, lo cual implicaba una reducción de gastos para los empresarios, especialmente relacionados con los gastos fijos como *hardware, software, Internet, energía eléctrica, servicios públicos, arrendamiento*, que fueron asumidos por las personas en sus hogares. Establecer el hogar como lugar de trabajo continuó; los profesionales necesitan de su trabajo para subsistir, pero con las nuevas circunstancias deben asumir la mayoría de los costos fijos para sus labores. Fernández (2021) sostiene que convertir su hogar en su oficina se proyecta como una práctica que se va a instaurar en el ámbito contable, especialmente en ciertos países de América Latina.

En los tres momentos, los profesionales asumieron las responsabilidades frente a procesos internos de control, la presentación de información a personas, grupos de interés y organizaciones, destacando las obligaciones tributarias ejercidas por gobiernos (locales, regionales o nacional). En el quehacer profesional, a pesar de la pandemia, los profesionales señalaban que, si bien se asumen responsabilidades altas, la tendencia era que estas aumentaban, lo que implicaba cargas altas de trabajo, presiones permanentes por los tiempos y por el cumplimiento de cronogramas. Sobre las presiones asociadas se destacan las mujeres como grupo de mayor participación en la profesión (JCC, 2022), quienes sufren con mayor fuerza sus consecuencias, especialmente quienes son madres de niños o adolescentes, o son responsables de adultos mayores y deben distribuir su tiempo diario para las diversas actividades (Da Costa et al., 2020, p. 390). A pesar de la intensidad de las labores de los contadores, de las horas de trabajo que deben asumir, el reconocimiento de su labor y su desempeño no fue importante para las personas u organizaciones con las que trabajan (Xavier de Oliveira et al., 2021). Los niveles de esfuerzo fueron altos, el tiempo de trabajo significativo, los resultados importantes, pero el reconocimiento de las responsabilidades y las labores de los contadores fue, en algunos casos, limitado, en la mayoría, inexistente.

Por otra parte, derivada de las responsabilidades y las labores se encontró una tensión entre los profesionales sobre la remuneración, que fue relativamente cercana en 2017, 2020 y 2021. Un

grupo señaló que las remuneraciones en el desempeño de su labor son adecuadas a los esfuerzos, las actividades y las responsabilidades, afirmando que los ingresos provenientes del ejercicio profesional les permiten tener unas condiciones y una vida de calidad. El otro grupo sostuvo lo contrario: realizaban esfuerzos significativos, cumplían múltiples labores y actividades, cotidianamente respondían a diversas tareas y los ingresos recibidos de su práctica profesional no alcanzaban para tener una vida de calidad o un nivel de bienestar básico. Para el segundo grupo, a pesar de la importancia de la profesión, el reconocimiento de su labor fue escaso, las condiciones de su ejercicio desmejoraron y la retribución económica disminuyó.

Los vínculos de los profesionales evidencian cambios y continuidades en los tres momentos en el desempeño de sus labores. Fueron innegables los cambios en la cotidianidad que se presentaron durante la pandemia y los que se adoptaron para el quehacer de los profesionales. Derivados de las medidas asumidas debido a la pandemia por COVID-19, los vínculos de los profesionales con personas u organizaciones se transformaron de permanentes a temporales, de proyección de futuro a centrarse en el presente y el hogar se convirtió en espacio de trabajo. Respecto a las continuidades, las responsabilidades de los y las contadoras se mantuvieron altas y tuvieron una tendencia al crecimiento; sobre la remuneración, se evidencian dos grupos en tensión: uno indica que los ingresos les permiten tener una vida de calidad y otro, que los ingresos son insuficientes para tener una vida con bienestar. Los vínculos laborales en los tres momentos evidencian transformaciones en el quehacer cotidiano de los contadores.

Conclusiones

Estudiar las profesiones implica adentrarse en terrenos que, generalmente, son complejos (Urteaga, 2008), agravados, como en este caso, por las escasas fuentes de información y los datos reducidos; el esfuerzo del estudio se orienta a analizar los vínculos laborales de los profesionales antes, durante y después de la pandemia. Los vínculos para el ejercicio de la profesión se transformaron de permanentes a temporales; de proyectar el futuro a responder por las obligaciones del presente; de la contratación indefinida a contratos por actividades concretas, incidiendo en las relaciones entre los profesionales y personas, organizaciones o gobiernos. Sobre las responsabilidades, continuaron e, incluso, gradualmente van en aumento, lo que implica cargas de trabajo altas y presiones permanentes por los tiempos. Respecto a las remuneraciones, se presentó una tensión entre dos grupos: uno argumentaba que los ingresos provenientes del ejercicio profesional les servían para tener una vida de calidad y otro señalaba que los ingresos no alcanzaban para tener una vida con bienestar.

El esfuerzo se orientó a evidenciar la importancia de la profesión contable para las personas, las organizaciones, los gobiernos y el público en general. La producción y certificación de información junto a los procesos de control y tributarios son elementos que soportan la estructura organizacional e intercambios económicos. Pero lo destacable es cómo la relación entre las

personas y la comunidad profesional establece rasgos que permiten entender problemas, generar interrogantes y plantear caminos de indagación para contribuir a la comprensión de los vínculos profesionales. Existen investigaciones en diferentes lugares que contribuyen a la comprensión de la profesión contable, en particular, y de las profesiones, en general, lo que evidencia la necesidad de una permanente indagación (Urteaga, 2008).

Para finalizar, al abordar la relación entre los vínculos laborales de los profesionales en contaduría, las características del empleo y las relaciones con personas u organizaciones, se abre un universo de posibilidades de indagación. Es necesario continuar investigando el fenómeno, abordar alternativas teóricas, propuestas metodológicas y compartir hallazgos empíricos. Es posible buscar alianzas para realizar estos ejercicios analíticos de comparaciones (García, 1999). Aquí se compararon tres períodos en la misma comunidad. Una labor pendiente es dejar a un lado los límites nacionales para analizar diferentes experiencias profesionales, haciendo comparaciones entre profesionales y comunidades de diferentes países.

Referencias

- Abramo, L., & Montero, C. (2000). Origen y evolución de la sociología del trabajo en América Latina. En E. de la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 65-94). El Colegio de México; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; FCE. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- Acuña-Hormazabal, Á., Mendoza-Llanos, R., & Pons-Peregor, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Bargados, A. (2021). Impacto del Covid-19 en las pymes argentinas: actividad, empleo y condiciones de trabajo. *Trabajo y Sociedad*, 22(36), 123-145. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387366077007>
- Barragán, D. (febrero 16, 2017). ¿Cómo entender los impuestos en Colombia? *Palabras al margen*. <https://palabrasalmargen.com/edicion-99/como-entender-los-impuestos-en-colombia/>
- Barragán, D., y Lozano, L. (2022). Informe Encuesta Nacional de la Profesión Contable. Working paper. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Disponible en: <https://observatorioappo.uexternado.edu.co/informe-encuesta-nacional-de-la-profesion-contable-2021/>
- Barragán, D., & Moreno, C. (2018). *Informe de la Encuesta Nacional de la Profesión Contable 2017* [Informe]. Universidad Externado de Colombia. <https://observatorioappo.uexternado.edu.co/presentacion-de-resultados-2017/>
- Becker, H., Geer, B., Hughes, E., & Strauss, A. (1992). *Boys in White. Student culture in medical school*. Transaction Publishers.
- Blalock, H. (1986). *Estadística social*. FCE.
- Bourdieu, P. (2002). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Cadenas, H. (2020). El sistema de la pandemia: apuntes sociológicos. *Simbiótica*, 7(1), 11-20.

- <https://www.redalyc.org/journal/5759/575963432004/html/>
- Calvo, A. (2010). Débito y crédito contable... algo más que un saldo. *Sociología de la profesión contable en Colombia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/7497>
- Da Costa, A., De Oliveira, A., & Pinheiro, P. (2020). Mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Departamento Nacional de Estadística [DANE]. (2021). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Dubet, F. (2010). *Sociología de la experiencia*. Editorial Complutense-CIS.
- Dubet, F. (2013). *El trabajo de las sociedades*. Amorrortu editores.
- Elias, N. (2000). *La sociedad de los individuos*. Península.
- Escobar, M., Barragán, D., Beltrán, C., & Borrero, M. (2024). *Caracterización de la Profesión Contable en Colombia 2020*. [Informe de la Encuesta Nacional de la Profesión Contable en Colombia]. Universidad Externado de Colombia. <https://observatorioappo.uexternado.edu.co/presentacion-de-resultados-2020/>
- Espinosa, C. (2021). La configuración social de la pandemia por SARS-CoV-2. Un ensayo sociológico. *Sociológica*, 36(102), 279-290. <http://www.sociologicamexico.acz.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1684>
- Fernández, H. (2021). ¿Desaparecerá la profesión de contabilidad a causa de la tecnología? Mitos y realidades contemporáneas. *Actualidad Contable FACES*, 24(42), 113-124. <https://doi.org/10.53766/ACCON/2021.42.04>
- García, M. (1999). *Socioestadística. Introducción a la estadística en sociología*. Alianza Editorial.
- Gebara, A. (2022). William H. McNeill e Johan Goudsblom: Conexões. En C. V. Kaplan, & D. Barragán (Eds.), *Tiempos de cambio. Diálogos desde Norbert Elias* (pp. 171-186). Editorial Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. http://publicaciones.filoz.uba.ar/sites/publicaciones.filoz.uba.ar/files/Tiempos%20de%20cambio_interactivo.pdf
- Goffman, E. (1979). *Relaciones en público. Microestudios del orden público*. Alianza.
- Hasan, S., Ferguson, J. P., & Koning, R. (2015). The lives and deaths of jobs: Technical interdependence and survival in a job structure. *Organization Science*, 26(6), 1665-1681. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.1014>
- Hernández, B. M. (2021). Estrés laboral y trastornos adictivos en empleados en trabajo desde casa: Una aproximación mediante el modelo JD-R. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10(29), 1-22. <https://doi.org/10.36677/recai.v10i29.16664>
- Jacovkis, P., Masello, D., Granovsky, P., & Oliva, M. (2021). La pandemia desnuda nuestros problemas más estructurales: un análisis de los impactos del covid-19 en el mercado de trabajo argentino. *Trabajo y Sociedad*, 22(36), 9-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7695207>
- Jitschin, A. (2022). Prefacio. En C. V. Kaplan, & D. Barragán (Eds.), *Tiempos de cambio. Diálogos desde Norbert Elias* (pp. 15-24). Editorial Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. http://publicaciones.filoz.uba.ar/sites/publicaciones.filoz.uba.ar/files/Tiempos%20de%20cambio_interactivo.pdf

- Junta Central de Contadores [JCC]. (2022). *Estadísticas de contadores*. Junta Central de Contadores. Consultado julio 15, 2022 en <https://www.jcc.gov.co/es/estadisticas-de-contadores>
- León, F., & Naranjo, Y. (2011). Profesionales de contaduría pública de Bogotá: trayectorias y prácticas. *Revista Tendencias & Retos*, 16, 181-202. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4929356>
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work-life balance, retention of professionals and psychological empowerment: An empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103-123. <https://doi.org/10.1108/EJMS-12-2020-0003>
- Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N., Ujita, Y., Streicher, K., Prüss-Üstüna, A., Descatha, A., Driscoll, T., Fischer, F., Godderis, L., Kiiver, H., Li, J., Magnusson Hanson, L., Ruguliesm, R., Sørensen, K., Woodruff, T.; Technical Advisory Group. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154, 106595. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Pérez-Zapata, O., Serrano, A., Álvarez-Hernández, G., & Castaño, C. (2016). Knowledge work intensification and self-management: the autonomy paradox. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 10(2), 27-49. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.10.2.0027>
- Pujol-Cols, L., Foutel, M., & Porta, L. (2019). Riesgos psicosociales en la profesión académica: un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y Sociedad*, 20(33), 197-223. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387361141010>
- Pyöriä, P., Ojala, S., & Nätti, J. (2021). Precarious work increases depression-based disability among male employees. *European Journal of Public Health*, 31(6), 1223-1230. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab119>
- Reichelt, M. (2015). Career progression from temporary employment: How bridge and trap functions differ by task complexity. *European Sociological Review*, 31(5), 558-572. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv055>
- Rojas, W., & Sánchez, A. (2021). Pensando la Contaduría Pública en su ejercicio profesional: contextos y presupuestos. *Innovar*, 31(80), 141-152. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n80.93671>
- Roncancio, A., Camargo, D., & Cardona, O. (2017). Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado en Bogotá. In *Vestigium Ite*, 11(1), 12-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7883789>
- Rui, T., França, I., Fonseca, B., Rossi, G., & Arruti, J. (2021). Antropologia e pandemia: escalas e conceitos. *Horizontes Antropológicos* [online], 27(59), 27-47. <https://doi.org/10.1590/S0104-71832021000100002>
- Santos de Brito, R. (2021). Direito do trabalho na contramão: a precarização como regra. *Revista Katálysis*, 24(1), 220-227. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179668051021>
- Simmel, G. (1976). *Filosofía del dinero*. Instituto de Estudios Políticos.
- Schuster, C., & Mayo, K. (2021). *Encuesta sobre los desafíos del covid-19 en el empleo público en Colombia. Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público durante y después del covid-19*. dane; World Bank Group. <https://shorturl.at/fIAmb>
- Täht, K., & Mills, M. (2016). *Out of time. The consequences of non-standard employment schedules for family cohesion*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-7402-4>
- Urteaga, E. (2008). Sociología de las profesiones: Una teoría de la complejidad. *Lan Harremanak*, 18, 169-198.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2961869>

Villavicencio-Ayub, E., Quiroz-González, E., García-Meraz, M., y Santamaría-Plascencia, E. (2021). Afectaciones personales y organizacionales derivadas del confinamiento por covid-19 en México. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 85-93. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4270>

Weber, M. (1977). *Economía y sociedad*. FCE.

Xavier de Oliveira, A., Adriano, R., & Portulhak, H. (2021). Síndrome de Burnout e qualidade de vida profissional: um estudo em escritórios contábeis do sudoeste do Paraná. *Alcance*, 28(2), 242-257. [https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2\(mai/ago\).p242-257](https://doi.org/10.14210/alcance.v28n2(mai/ago).p242-257)

Zilli, W., Witt, W., & Bandeira, A. (2021). Transformação digital na contabilidade. Os contadores estão preparados? *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 15(1), 180-196. <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i1.48122>