

El trabajo en tiempos de crisis: representaciones del capital y el trabajo en los informes de sostenibilidad de las Big Four en Colombia*

Andrés Cabrera-Narváez¹, Daniel Santiago Malaver-Rivera², Fabián Leonardo Quinche-Martín³ & Jony Alexander Acevedo-Alonso⁴

CLASIFICACIÓN JEL

M14, M41, Q56.

RECIBIDO

02/03/2025

APROBADO

07/07/2025

PUBLICADO

01/10/2025

SECCIÓN

Contabilidad & Reporting de Sostenibilidad

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: Los informes de sostenibilidad (IS) se han consolidado como una herramienta de comunicación organizacional sobre el compromiso con la sostenibilidad. Estos informes han sido objeto de estudio para evaluar la contribución de las empresas hacia las metas globales de sostenibilidad. Este trabajo problematiza la representación discursiva y visual que emplean las Big Four en Colombia, tanto para referirse a sí mismas como para referirse al factor trabajo en sus IS en el contexto de emergencia sanitaria por la covid-19 en Colombia. Para ello, se recurre a la perspectiva teórica de la economía política de la contabilidad (EPC), dado su potencial analítico para comprender las tensiones en la representación del capital sobre sí mismo y sobre el trabajo. Se realiza análisis de contenido a nueve informes y análisis visual a 279 imágenes, y se triangula con diez entrevistas a trabajadores de las firmas. Los resultados muestran que las representaciones de las firmas suavizan las tensiones entre el capital y el trabajo, ocultando realidades laborales que perpetúan una imagen de compromiso social que no refleja las condiciones estructurales del trabajo.

Palabras clave: *Big Four*, capital, COVID-19, informes de sostenibilidad, trabajo.

Citación sugerida: Cabrera-Narváez, A.; Malaver-Rivera, D.; Quinche-Martín, F. & Acevedo-Alonso, J. (2025). El trabajo en tiempos de crisis: representaciones del capital y el trabajo en los informes de sostenibilidad de las Big Four en Colombia. *Innovar*, 35(98). e123104. <https://doi.org/10.15446/innovar.v35n98.123104>

* El artículo es producto de los proyectos de investigación "Una Revisión Sistemática de la Literatura sobre los Estudios Sociológicos y Organizacionales en las Firmas de Contabilidad y Auditoría" y "Una exploración participativa de la contabilidad como herramienta política para la disputa por la justicia socioambiental en el marco de los conflictos socioambientales", financiado por la Uniagustiniana y llevados a cabo por los autores en los años 2024 y 2025.

¹ M. Sc. en Contabilidad y Finanzas. Profesor e investigador, Universitaria Agustiniana. Bogotá, Colombia. Grupo Agustiniano de Investigación Contable – GAIC. Rol del autor: Intelectual. andres.cabrera@uniagustiniana.edu.co ; <http://orcid.org/0000-0002-0458-9292>

² M. Sc. en Contabilidad y Finanzas. Profesor e investigador, Universitaria Agustiniana. Bogotá, Colombia. Grupo Agustiniano de Investigación Contable – GAIC. Rol del autor: Intelectual. daniel.malaver@uniagustiniana.edu.co ; <http://orcid.org/0000-0001-5476-8611>

³ M. Sc. en Contabilidad y Finanzas. Profesor e investigador, Universitaria Agustiniana. Bogotá, Colombia. Grupo Agustiniano de Investigación Contable – GAIC. Rol del autor: Intelectual. fabian.quinchem@uniagustiniana.edu.co ; <http://orcid.org/0000-0001-6005-1553>

⁴ M. Sc. en Contabilidad y Finanzas. Profesor e investigador, Universitaria Agustiniana. Bogotá, Colombia. Grupo Agustiniano de Investigación Contable – GAIC. Rol del autor: Intelectual. jony.acevedo@uniagustiniana.edu.co ; <http://orcid.org/0000-0001-9455-3690>

Work in crisis's time: representations of capital and labor in the sustainability reports of the *Big Four* in Colombia

Abstract: Sustainability reports have become established as a tool for organizational communication about commitment to sustainability. These reports have been studied to assess companies' contribution to global sustainability goals. This paper problematizes the discursive and visual representation used by the Big Four in Colombia, both to refer to themselves and to refer to the labor factor in their SRs in the context of the COVID-19 health emergency in Colombia. To this end, it draws on the theoretical perspective of the political economy of accounting (PEA), given its analytical potential for understanding the tensions in the representation of capital about itself and about labor. Content analysis is performed on nine reports and visual analysis on 279 images, and triangulated with ten interviews with employees of the firms. The results show that the firms' representations soften the tensions between capital and labor, concealing labor realities that perpetuate an image of social commitment that does not reflect the structural conditions of work.

Keywords: Big Four, capital, COVID-19, sustainability reports, labor.

O trabalho em tempos de crise: representações do capital e do trabalho nos relatórios de sustentabilidade das *Big Four* na Colômbia

Resumo: Os relatórios de sustentabilidade (IS) consolidaram-se como uma ferramenta de comunicação organizacional sobre o compromisso com a sustentabilidade. Esses relatórios têm sido objeto de estudo para avaliar a contribuição das empresas para as metas globais de sustentabilidade. Este trabalho problematiza a representação discursiva e visual que as Big Four na Colômbia utilizam, tanto para se referir a si mesmas como para se referir ao fator trabalho nos seus IS no contexto da emergência sanitária pela COVID-19 na Colômbia. Para isso, recorre-se à perspectiva teórica da economia política da contabilidade (EPC), dado o seu potencial analítico para compreender as tensões na representação do capital sobre si mesmo e sobre o trabalho. É realizada uma análise de conteúdo de nove relatórios e uma análise visual de 279 imagens, e é triangulada com dez entrevistas a trabalhadores das empresas. Os resultados mostram que as representações das empresas suavizam as tensões entre o capital e o trabalho, ocultando realidades laborais que perpetuam uma imagem de compromisso social que não reflete as condições estruturais do trabalho.

Palavras-chave: Big Four, capital, covid-19, relatórios de sustentabilidade, trabalho.

Introducción

Los informes de sostenibilidad (IS) se reconocen en la literatura como herramientas de control social y organizacional, utilizadas para regular comportamientos mediante la creación de estándares que facilitan el monitoreo y la evaluación, basados en expectativas sociales y organizacionales (Catchpole & Smyth, 2016; Mäkelä, 2013; Tinker & Neimark, 1987). Estos informes hacen visibles a personas, actividades y organizaciones, permitiendo el control y la identificación de desviaciones (Walker, 2016). Así, se han consolidado como instrumentos clave para reforzar la legitimidad organizacional, presentándose como medios objetivos y transparentes para evaluar y comunicar resultados (Gómez-Villegas, 2009). Estos informes también desempeñan un rol en la configuración de relaciones de poder en tanto que clasifican, miden y registran actividades que consolidan jerarquías sociales y económicas preexistentes, o crean nuevas dinámicas.

A nivel global, el 96% de las 250 empresas más grandes según el *ranking* Fortune (G250) producen IS (KPMG, 2024). En Latinoamérica, el 69% de estas empresas emiten reportes, destacando Chile (96%) y Brasil (93%), seguidos por Perú (89%), México (85%), Argentina (81%) y Colombia (76%). En los últimos lugares se encuentran Uruguay (54%), Costa Rica (54%), Panamá (52%) y Venezuela (10%). En este contexto, las firmas de auditoría, históricamente responsables de brindar confianza a los mercados sobre la información producida por entidades públicas y privadas, desempeñan un rol clave y, en ocasiones, problemático (Peterson, 2015). En economías desarrolladas, las firmas de auditoría han enfrentado denuncias por explotación laboral, revelando jornadas excesivas que superan las 15 horas diarias, especialmente durante la temporada de auditoría ("Long days, free food", 2024). En España, el Ministerio de Trabajo detectó irregularidades en la compensación de horas extras no remuneradas, lo que resultó en sanciones criticadas por su escasa efectividad (Sánchez, 2023). Además, algunos testimonios han señalado que estas condiciones laborales afectan la salud mental de los empleados, incrementando los niveles de estrés y ansiedad (Planas Bou & Ubieto, 2021). Estas situaciones reflejan una estructura organizacional que, aunque ofrece oportunidades de crecimiento profesional, lo hace a costa del bienestar de los trabajadores, lo que ha generado un creciente escrutinio por parte de medios, reguladores y académicos.

La literatura académica sobre las firmas de auditoría cuestiona su mercantilización y los mecanismos de control interno (Covaleski et al., 1998; Dirsmith et al., 1997; Hanlon, 1996; Owen, 2010). Estas críticas han analizado cómo las Big Four gestionan estratégicamente su imagen, utilizando mecanismos de gestión de impresiones para reforzar su legitimidad y minimizar cuestionamientos, así como para equilibrar discursos profesionales y comerciales para consolidar su dominio global (Dunne et al., 2021; Dunne et al., 2023). Además, se ha cuestionado el papel de los auditores en los IS, destacando que no solo verifican, sino que también configuran activamente las narrativas sobre responsabilidad social empresarial (RSE), reforzando estructuras de poder y lógicas económicas dominantes (Malsch, 2024).

Por su parte, el uso de elementos visuales en estos informes también se ha explorado como mecanismo simbólico de legitimación y persuasión (Cabrera-Narváez & Quinche-Martín, 2021a; Daly & Schuler, 1998; Davison, 2011; Duff, 2011; Edgley et al., 2016). En Brasil, estudios han documentado la concentración del mercado de auditoría (Guimarães & Dantas, 2015) y la relación entre la alternancia de firmas, honorarios y calidad de auditoría (Da Silva & Bezerra, 2010). Asimismo, Gómez et al. (2021) también han mostrado esta alta concentración en manos de las Big Four. En Chile, la falta de rotación de firmas y socios debido a esta concentración se ha documentado en varios estudios (Navarrete et al., 2022; Navarrete & Morales-Parada, 2023). En Colombia, investigaciones históricas han documentado la alta concentración del mercado de auditoría (Cortés, 1986; Gracia, 1991), mientras que estudios recientes como el de Zamarra-Londoño et al. (2023) han mostrado una baja relación entre la rotación del auditor y la calidad de la auditoría en las empresas colombianas.



Recientemente, se ha puesto un énfasis particular en los factores organizacionales y laborales dentro de las firmas de auditoría. Santillar-Vieira (2019) analiza las prácticas de RSE de Ernst & Young (EY) en Ecuador, destacando que los trabajadores consideran necesario un mayor enfoque en las

políticas de talento humano para mejorar la reputación de la firma. Lapa-Zuta y Cárdenas-Canchanya (2020) evidencian la inconformidad de los trabajadores peruanos con las políticas de bienestar en estas firmas. Salazar-Zapata y Arias-Suárez (2021) reflexionan sobre el entorno organizacional de las firmas de auditoría, señalando que los trabajadores adoptan actitudes que oscilan entre valorar positivamente el entorno como un reto personal y espacio de aprendizaje, y percibirlo negativamente. Por su parte, González y Restrepo (2024) muestran cómo los factores de mercado, organizacionales e individuales, especialmente la calidad de vida y el equilibrio trabajo-vida, influyen en la rotación de los trabajadores *millennials* en las firmas de auditoría en Colombia. En este contexto, Lluncor-Rodríguez (2024) analiza el informe de sostenibilidad de EY en Perú, observando su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los estándares GRI. Carneiro y Santos (2024), a partir de la información de sostenibilidad de las Big Four en Brasil, muestran que, aunque existen políticas de inclusión y diversidad, los niveles de participación femenina en las esferas directivas no sobrepasan el 20% en los socios y el 50% en los directores y gerentes.

En consecuencia, existe una oportunidad para explorar el ejercicio mismo de elaboración de IS, con el fin de problematizar las representaciones textuales y visuales sobre las propias firmas y sus dinámicas, en especial aquellas asociadas al trabajo. Por lo tanto, este artículo se pregunta cómo las Big Four representan, en sus IS, tanto a sí mismas como al trabajo y los trabajadores, especialmente en momentos sociales críticos como la pandemia por la COVID-19. El propósito es problematizar la representación discursiva y visual que construyen las Big Four sobre sí mismas y el factor trabajo en el periodo 2019-2021 en Colombia. Este estudio aborda una importante brecha en la investigación, dado que, a pesar de que estas organizaciones ofrecen servicios de consultoría sobre la elaboración y aseguramiento de IS, sus propios informes aún no han sido suficientemente indagados en la literatura (Krasodomska & Zarzycka, 2025; Laine et al., 2021). El principal aporte de este artículo es ofrecer evidencia sobre cómo las Big Four se representan a sí mismas y al trabajo y los trabajadores dentro de ellas. También se presenta evidencia de la tensión capital-trabajo, contrastando las narrativas de las grandes firmas con las voces de los trabajadores en el contexto colombiano.

Después de esta introducción, el artículo es desarrollado de la siguiente manera: en primer lugar, se esbozan los argumentos principales de la economía política de la contabilidad como marco orientador de la investigación; después, se presentan los elementos del marco metodológico donde el análisis de contenido, el análisis de imágenes y las entrevistas semiestructuradas son sus principales herramientas; luego, se muestran los resultados de dichos análisis haciendo énfasis en las representaciones sobre las firmas, el trabajo y los trabajadores; finalmente, el artículo cierra con unas conclusiones.

Revisión de la literatura

La economía política de la contabilidad y los is

La preocupación por el rol social y político de la contabilidad (Burchell et al., 1980; Tinker, 1980) posibilitó la emergencia de la economía política de la contabilidad (EPC) (Roslender, 2018). Esta perspectiva aborda el papel de la contabilidad en las relaciones sociales de producción y distribución de la riqueza, el valor y el poder en la sociedad. Para la EPC, la contabilidad no es un saber ni una práctica libre de sesgos u objetiva (Cooper & Scherer, 1984; Tinker et al., 1982), sino que participa activamente en el reconocimiento, valoración y distribución de la riqueza, tanto a nivel microorganizacional como a nivel macrosocial. En este contexto, la contabilidad también refleja los conflictos que surgen en la actividad económica, tales como los conflictos distributivos, que involucran la distribución del excedente económico entre el capital y el trabajo (Archel, 2007; Malaver-Rivera, 2021; Tinker, 1980), así como los conflictos socioambientales, relacionados con los impactos ecológicos, y socioeconómicos disputados por diferentes *stakeholders* (Cabrera-Narváez & Quinche-Martín, 2021b; Chwastiak & Young, 2003; Killian, 2010).

Desde este enfoque, los is se consideran herramientas ideológicas, no meras representaciones de la realidad económica, social y ambiental de las organizaciones, sino dispositivos discursivos cargados de significados por actores en conflicto, principalmente entre el capital y el trabajo (Archel, 2007; Cooper & Scherer, 1984; Neimark, 1992; Tinker & Neimark, 1987). La producción de estos informes moviliza las narrativas de la clase dominante —el capital y la gerencia— y actúa como una herramienta organizacional que construye sentido, desplegando una dimensión ideológica que refuerza un orden social que representa los intereses de quienes los producen. Como señala Cooper (1995):

Se concibe que la ideología trabaja a través de la contabilidad para dar a ciertos significantes una posición de autoridad en términos de su papel de ayudarnos a entender el mundo, y al mismo tiempo, excluir silenciosamente otras formas de entenderlo. (p. 176)

Alineada con este enfoque, la EPC pone énfasis en el rol central del conflicto social como un elemento tanto comprensivo como emancipatorio en el estudio de la contabilidad. Así, se propone una interpretación heterodoxa sobre el rol de los informes en el reconocimiento del conflicto social. En este sentido, varios trabajos empíricos han evidenciado cómo los informes contables ocultan, silencian y marginan los conflictos distributivos (Catchpole & Smyth, 2016; Tinker, 1980; Tinker & Neimark, 1987), sociales (Archel, 2007; Mäkelä, 2013; Tinker & Neimark, 1987) y socioambientales (Cabrera-Narváez & Quinche-Martín, 2021b; Chwastiak & Young, 2003; Killian, 2010). Además, esta perspectiva también analiza cómo y bajo qué condiciones sociales se reconoce el conflicto social

dentro de los informes, destacando su sentido de justificación-legitimación (Malaver-Rivera, 2021; Quinche-Martín, 2017) y su desresponsabilización (Quinche-Martin, 2014).

En este contexto, la EPC pone especial atención en la relación capital-trabajo dentro de las organizaciones, tanto en los procesos concretos de trabajo como en la representación discursiva que se despliega en los informes contables. Algunos antecedentes en la literatura (Adams & Harte, 1998; Archel, 2007; Gallhofer & Haslam, 1991; Mäkelä, 2013; Neimark, 1992; Sikka, 2015; Tinker, 1980) contribuyen significativamente al estudio sobre la representación del conflicto capital-trabajo en los IS, mostrando su tensión con la autorrepresentación discursiva de la gerencia y el capital.

De acuerdo con Tinker (1980), los informes contables reflejan los bajos retornos para los trabajadores cuando las presiones sociales son mínimas. Sin embargo, cuando estas presiones aumentan, las empresas ajustan la información para obtener el apoyo de los grupos influyentes, representando los retornos laborales como aumentos salariales. Tinker y Neimark (1987) argumentan que estos informes no solo median y transforman el conflicto social, especialmente el conflicto capital-trabajo, sino que también priorizan la divulgación de los resultados empresariales sobre los hechos económicos reales. En esta misma línea, Neimark (1992) destaca cómo los informes anuales emplean herramientas discursivas para ocultar problemas y relaciones conflictivas que las empresas prefieren no abordar públicamente.

Por su parte, Gallhofer y Haslam (1991) señalan que las representaciones contables se presentan con un aura de neutralidad e imparcialidad, lo que refuerza el poder capitalista y perjudica los intereses de los trabajadores. Esta “ilusión armonizadora” no solo oculta las tensiones, sino que profundiza el conflicto capital-trabajo. De manera complementaria, Adams y Harte (1998) observan que los informes contables omiten el análisis de la mano de obra desde una perspectiva de género, ignorando la segregación laboral y a las mujeres, a pesar de las políticas declaradas sobre el tema.

Por otro lado, Mäkelä (2013) refuerza la idea de que los intereses de la gerencia y los trabajadores están en conflicto, aunque este se silencie en los informes. La autora argumenta que los informes contables crean una falsa percepción unitaria entre ambos grupos, ignorando las voces de los trabajadores y favoreciendo las narrativas de la gerencia. En estas representaciones, la gerencia enfatiza su esfuerzo por el bienestar de los empleados, pero esta representación prioriza su valor instrumental, caracterizándolos como eficientes y expertos, sin debilidades, comprometidos con su desarrollo, aunque en un entorno de inseguridad laboral. Finalmente, Catchpowle y Smyth (2016) analizan cómo los movimientos sociales, particularmente los sindicatos, utilizan cifras e informes contables para evidenciar la inequidad salarial y la explotación laboral, destacando el rol de clase en la información contable y señalando las contradicciones inherentes al sistema de producción capitalista.

Los is y la representación del trabajo

La literatura sobre los is destaca cómo estos informes no son simples representaciones objetivas de la realidad, sino que funcionan como instrumentos ideológicos que reflejan los intereses del capital y la gerencia. En este sentido, los is movilizan narrativas que favorecen a la clase dominante, ocultando o minimizando los conflictos sociales y distributivos, en especial el conflicto capital-trabajo (Tinker, 1980; Tinker & Neimark, 1987). Al no reflejar adecuadamente las tensiones internas, como las condiciones laborales de los trabajadores y las cuestiones de equidad social, estos informes se convierten en herramientas de legitimación de las prácticas organizacionales, más que en mecanismos genuinos de transparencia (Monteiro et al., 2022; Zhongtian et al., 2018). De hecho, la divulgación sobre aspectos laborales en los is es limitada y, en muchos casos, superficial (Dixon et al., 2019; Monteiro et al., 2022; Searcy et al., 2016).

Por consiguiente, esta sección retoma los temas más recurrentes en la literatura sobre el trabajo en los is con el fin de proponer cuatro categorías de análisis clave. Estas categorías no solo son productos de la EPC, sino que surgen directamente de los estudios sobre cómo las Big Four y otras grandes firmas estructuran y representan el trabajo en sus informes. Así las cosas, un tema recurrente en los is es la diversidad y la inclusión, especialmente en relación con la equidad de género y la representación de diferentes grupos en los niveles más altos de la organización. A pesar de que las firmas de auditoría presentan la diversidad como una prioridad, estudios como los de Edgley et al. (2016) y Monteiro et al. (2022) sugieren que, en muchos casos, este enfoque es más un discurso de *marketing* que un compromiso real con el cambio estructural en la cultura organizacional. Por su parte, Ghio et al. (2024) señalan que las firmas de auditoría, en ocasiones, son contextos con jerarquías rígidas y culturas masculinizadas, lo que favorece el ocultamiento parcial o total de los auditores, motivadas por el temor al juicio y la exclusión social (Stenger & Roulet, 2018). Asimismo, existen escenarios en los que el poder de los clientes sobre las firmas afecta las experiencias laborales del personal LGBTQ+ al configurar tratos excluyentes (Egan & De Lima Voss, 2024). Estos planteamientos son congruentes con el uso de los informes para crear una imagen favorable sin abordar los conflictos reales internos (Neimark, 1992). Así, la categoría *diversidad e inclusión* deviene de la literatura a partir de las contradicciones entre la representación discursiva de la inclusión y las limitadas acciones transformadoras dentro de las firmas (Cheung & Lai, 2023; Ghio et al., 2024; Stenger & Roulet, 2018; Van Vliet Martín, 2022).

Por su parte, la literatura también ha señalado cómo las iniciativas filantrópicas de las firmas de auditoría son presentadas en los is como parte de su RSE (Barrenechea-Prado, 2023; Lluncor-Rodríguez, 2024). En este marco, la literatura sugiere que estas acciones a menudo son estrategias de *marketing* que buscan mejorar la imagen corporativa, más que compromisos auténticos con el cambio social. Así las cosas, la categoría *filantropía* pone énfasis en la instrumentalización de la sostenibilidad y cómo las empresas alinean sus actividades filantrópicas con los ODS para maximizar su rentabilidad y reputación (Barrenechea-Prado, 2023; Lluncor-Rodríguez, 2024) a costa del trabajo.

Los estudios muestran que, aunque estas actividades filantrópicas pueden contribuir a ciertas causas, son, en muchos casos, más una respuesta a presiones externas que un compromiso genuino con el cambio social (Barrenechea-Prado, 2023).

Por otro lado, la literatura evidencia que, aunque las firmas de auditoría realizan divulgaciones sobre el bienestar de los empleados en sus informes, estos a menudo carecen de profundidad en cuanto a la representación de las condiciones laborales y las tensiones internas dentro de las organizaciones. Los estudios de Lapa-Zuta y Cárdenas-Canchanya (2020) y Monteiro et al. (2022) muestran que la falta de percepción sobre las actividades de bienestar por parte de los empleados y la presión extrema hacia la productividad reflejan la desconexión entre las iniciativas reportadas y las realidades laborales. La categoría *bienestar* evidencia cómo las empresas, al centrarse en indicadores de productividad, minimizan las dimensiones del cuidado físico, emocional e, incluso, psicosocial del trabajo (Dixon et al., 2019; Searcy et al., 2016), ocultando los conflictos y problemas relacionados con las condiciones de trabajo (Tinker, 1980; Tinker & Neimark, 1987).

Finalmente, el salario ha sido un tema clave en los IS, especialmente en cuanto a la brecha salarial de género. Estudios como los de Lister et al. (2020) han destacado cómo la divulgación de la brecha salarial se ha convertido en una métrica central, impulsada por regulaciones y demandas sociales. Sin embargo, Barrenechea-Prado (2023) observa que, aunque las firmas publican datos sobre la brecha salarial, los cambios estructurales en la compensación siguen siendo limitados. La categoría *salario* sugiere que las divulgaciones sobre equidad salarial, aunque reconocen la problemática, a menudo ofrecen soluciones superficiales que no abordan de manera efectiva la desigualdad estructural dentro de las organizaciones (Van Vliet Martín, 2022). De este modo, las empresas tienden a minimizar o desresponsabilizarse de los problemas sociales a través de la representación discursiva de los IS.

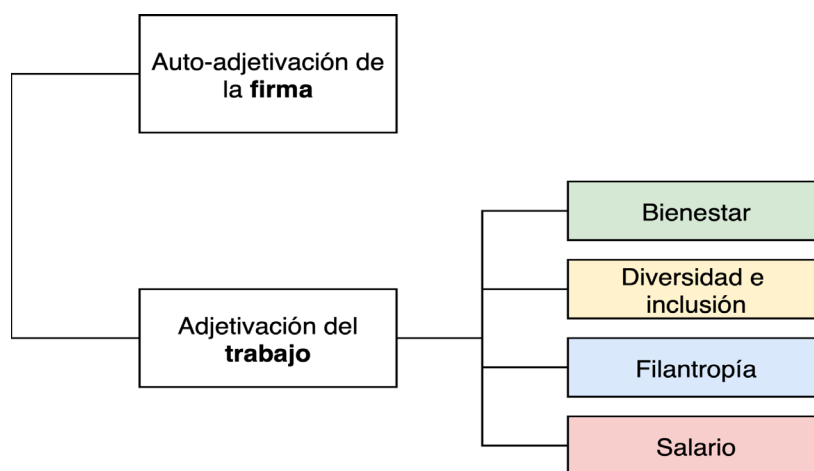
Metodología

Este documento adopta un enfoque cualitativo de investigación para problematizar las representaciones discursivas y visuales que las Big Four construyen sobre la relación capital-trabajo en sus IS. Se asume este enfoque con el propósito de profundizar en la complejidad de las narrativas corporativas, especialmente en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19. Se asume el periodo comprendido entre 2019 y 2021 para comparar las representaciones antes y durante la pandemia.

En concreto, se realizó un análisis de contenido de las enunciaciones discursivas y un análisis visual de las imágenes incluidas en los IS para caracterizar la relación capital-trabajo y sus tensiones. Las categorías de análisis fueron definidas en función de la construcción discursiva de las firmas sobre sí mismas y sobre el trabajo a partir de dos categorías principales: i) autoadjetivación de la firma, que analiza cómo las Big Four se describen a sí mismas en los IS, y ii) adjetivación del trabajo, es decir, cómo se representa a los trabajadores y sus condiciones laborales. La categoría *adjetivación del*

trabajo se desarrolló en cuatro subcategorías: *bienestar*, *diversidad e inclusión*, *filantropía* y *salario*. *Bienestar* se refiere a las representaciones sobre las condiciones laborales y estrategias de las firmas dirigidas al equilibrio vida-trabajo, seguridad y salud de los empleados, entre otros. *Diversidad e inclusión* hace alusión a las representaciones sobre la equidad de género, la inclusión de grupos diversos y las políticas corporativas para prevenir la discriminación. *Filantropía* abarca representaciones sobre las iniciativas empresariales orientadas al desempeño social, incluyendo donaciones, voluntariado y programas comunitarios. *Salario* se relaciona con la construcción discursiva en torno a la remuneración, equidad salarial, beneficios laborales y compromiso con una compensación justa. La categoría *autoadjetivación de la firma* no tuvo subcategorías. La figura 1 presenta la relación de las categorías.

Figura 1. Relación de las categorías.



Fuente: elaboración propia.

Para la obtención de los IS, se llevó a cabo una exploración en las páginas web oficiales de las Big Four en busca de aquellos informes publicados en Colombia durante el periodo 2019-2021. Como resultado, se recopiló un total de nueve informes de tres firmas: EY, KPMG y PwC. La firma Deloitte no divulga IS en su página web. En este periodo, EY presentó reportes anuales para los años fiscales 2018-2019, 2020 y 2021; KPMG publicó un informe para 2019, un reporte conjunto para los periodos fy19-fy20 y un informe de seguimiento de gestión para 2021; mientras que PwC emitió informes anuales para 2019, 2020 y 2021.

Los informes recolectados fueron procesados con el *software* de investigación cualitativa Nvivo 14, el cual facilitó su procesamiento asistido. Para el análisis de contenido se realizó un proceso de codificación de las enunciaciones discursivas presentes en los informes con el fin de identificar patrones sobre la forma en que las firmas se autodefinen y representan el trabajo y a los trabajadores a partir de las categorías señaladas previamente (Bardin, 1996). La codificación

se realizó de forma doble, involucrando a dos investigadores, lo que permitió aplicar técnicas de revisión cruzada para garantizar la consistencia y fiabilidad.

Por su parte, el análisis visual se basó en los criterios propuestos por Van Leeuwen (2008) para examinar las representaciones visuales de los trabajadores de las Big Four. Se identificaron elementos visuales que refuerzan las narrativas discursivas sobre las tensiones en la relación capital-trabajo. Se incluyeron únicamente aquellas imágenes en las que se evidenciaba la presencia de actores, permitiendo analizar aspectos de inclusión (Van Leeuwen, 2008). En total se analizaron 279 imágenes, las cuales fueron codificadas con base en los criterios definidos en la tabla 1. La codificación de las imágenes también se realizó de forma doble.

Tabla 1. Criterios para la codificación de imágenes.

Inclusión	Involucramiento en la acción	Agente	Personas representadas como las fuerzas activas y dinámicas en una actividad.
		Paciente	Personas representadas como objeto de la actividad o como quienes están en el extremo receptor de la misma.
	Genérica	Cultural	Personas representadas según atributos sociales, históricos o simbólicos compartidos (por ejemplo, religión, nacionalidad, lengua, costumbres).
		Biológica	Personas representadas a partir de atributos supuestamente naturales, físicos o biológicamente determinados (por ejemplo, sexo, edad, raza, etnia, capacidad física).
	Específica		Personas representadas como individuos singulares, identificables y únicos, con rasgos, nombres o circunstancias concretas.
	Grupal	Homogénea	Personas representadas como grupos homogéneos, negándose sus características y diferencias individuales.
		Diferenciada	Personas representadas como grupos diferenciados, resaltando sus características y diferencias individuales.
	Individual		Personas representadas de manera individual.

Fuente: : elaboración propia a partir de Van Leeuwen (2008).

De este modo, cada definición establecida en la tabla se utilizó como criterio operativo para asignar las imágenes a un tipo de inclusión específica; por ejemplo, una imagen se clasificó como "agente" cuando la o las personas representadas aparecían realizando acciones concretas (escribir, dirigir una reunión, interactuar activamente con otros, etc.), mientras que se codificó como "paciente" cuando la representación visual mostraba a la o las personas como receptoras pasivas de una acción o situación. De esta manera, la tabla no solo describe los criterios, sino que guió de forma sistemática el procedimiento de codificación aplicado a las 279 imágenes.

Luego, se realizó una contrastación de las narrativas discursivas y las imágenes con las experiencias y percepciones de los trabajadores, fortaleciendo la validez y confiabilidad de los resultados. Se realizaron diez entrevistas a trabajadores de distintos niveles jerárquicos dentro de las Big Four durante el periodo 2021-2022 (tabla 2). El 70% de los entrevistados son mujeres y el restante son hombres. Las entrevistas tuvieron una duración entre 45 a 60 minutos, garantizando el anonimato y la confidencialidad de los participantes. Cada entrevista fue transcrita y codificada de forma doble y de manera temática por los investigadores a partir de las categorías definidas.

Tabla 2. *Trabajadores de las Big Four entrevistados.*

Código	Edad	Nivel	Experiencia en Big Four (años)
JUN1	22	Junior	3
JUN2	22	Junior	3
SEN1	24	Senior	4
SEN2	38	Senior	3
SEN3	30	Senior	5
SEN4	25	Senior	8
SEN5	31	Senior	8
GER1	38	Gerente	12
GER6	34	Gerente	8
SOC1	42	Socio	25

Fuente: elaboración propia.

Luego de la triangulación de fuentes, se procedió con la presentación y discusión de los resultados para problematizar las representaciones discursivas y visuales utilizadas por las Big Four para representar la relación capital-trabajo en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19 en Colombia.

Resultados

La indagación en los is de las firmas de auditoría permite aproximarse a la representación discursiva y visual sobre los trabajadores (Mäkelä, 2013; Malaver-Rivera; 2021); pero, a la vez, sobre la organización en sí misma (Quinche-Martín, 2014). Esta indagación tuvo dos grandes categorías de análisis: por un lado, *adjetivación del trabajo* y, por otro, la *autoadjetivación de la firma*. Asimismo, se exploraron cuatro subcategorías para la adjetivación del trabajo, a saber: *bienestar*, *diversidad e inclusión*, *filantropía* y *salario*. A continuación, se presenta el uso del lenguaje y su configuración (Bardin, 1996; Van Leeuwen, 2008) para la representación de tales sentidos en tensión.

En un primer momento, la frecuencia de las palabras ilustra las temáticas y asunciones más representativas. La figura 2 muestra una concentración significativa de términos que movilizan una imagen de *compromiso y excelencia corporativa*. Se destacan palabras como *sostenibilidad*,

colaboradores, *compromiso* y *negocios*, que resultan prominentes por su alta frecuencia de aparición. Asimismo, se evidencian palabras vinculadas a la representación de los trabajadores como *colaboradores*, *empleados* y *bienestar*, aunque estos aparecen en una escala menor en comparación con los adjetivos que se usan para la autorrepresentación de la firma.

Figura 2. Nube de palabras por todo el corpus.



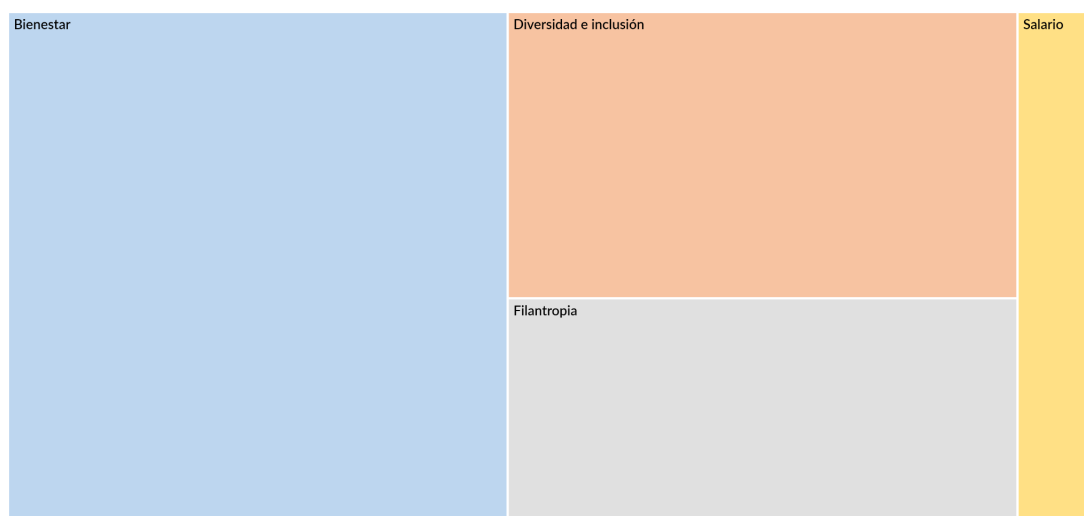
Fuente: elaboración propia con NVivo.

El análisis de la frecuencia de palabras revela dos vertientes discursivas en los informes. Por un lado, la autorrepresentación de las firmas se articula a partir de palabras que proyectan una imagen de compromiso social y liderazgo profesional; palabras como *compromiso*, *sostenibilidad* y *negocios* no solo buscan mostrar la capacidad de la firma para adaptarse a las exigencias del mercado, sino también para consolidarse como actores comprometidos con las problemáticas sociales como la sostenibilidad. Por otro lado, la representación del trabajo se configura de forma más instrumental; aunque se hace mención a términos como *colaboradores*, *trabajadores* y *bienestar*, la frecuencia semántica de estos es mayor (figura 2), lo que sugiere una tendencia a enmarcarlos como recursos al servicio de la eficiencia y la competitividad, pero también como sujetos del compromiso y bienestar. Esta dualidad en la construcción discursiva sugiere un esfuerzo por parte de las firmas en representar una imagen corporativa amable y preocupada por los trabajadores.

De forma similar, la frecuencia de las codificaciones nos permite identificar los asuntos más importantes en el discurso organizacional. La figura 3 presenta el peso relativo que cada tema adquiere en la narrativa corporativa. En concreto, revela que las firmas presentan un enfoque prioritario en el *bienestar* de los empleados (445 referencias), seguido por *diversidad e inclusión* (257 referencias) y *filantropía* (235 referencias). El *salario* (73 referencias) ocupa una proporción

menor. La frecuencia de estas categorías ilustra una narrativa que pone énfasis en el bienestar y la imagen positiva de la firma, dejando en segundo plano temas como la remuneración y la distribución del valor.

Figura 3. Mapa jerárquico por categorías.



Fuente: elaboración propia con NVivo.

Este análisis de las frecuencias de aparición de las categorías (figura 3) es congruente con los resultados del análisis visual. Las imágenes que representan el corpus hacen uso de los trabajadores (279 imágenes) para referirse a la filantropía (137 imágenes), el bienestar (112 imágenes) y la diversidad e inclusión (37 imágenes). En el análisis no se identificaron imágenes relacionadas con el salario. En este contexto, la representación predominante del trabajo sugiere esfuerzos de las firmas por destacar la importancia de sus trabajadores o por representarse como entidades que se preocupan por sus necesidades, sus realidades o el contexto en el que se desarrollan sus actividades. Aquí, es esencial destacar dos cosas. En primer lugar, los socios, gerentes y, en general, los directivos de las firmas se representan como trabajadores (9 imágenes), lo que hace que se muestren como parte de la fuerza laboral, en lugar de destacarlos o diferenciarlos como un grupo aparte. Este tipo de representaciones podría verse como una estrategia ideológica para suavizar las tensiones entre capital y trabajo, presentando a los líderes de las firmas como “uno más” dentro de la misma dinámica de trabajo. Este enfoque puede ser percibido como un intento de minimizar el conflicto o las diferencias de poder entre ambos grupos (Galhofer & Haslam, 1991; Mäkelä, 2013; Tinker & Neimark, 1987).

En segundo lugar, un importante número de imágenes que representan trabajadores (120 imágenes) pueden no ser específicamente de personas que trabajan en las firmas en cuestión, sino más bien personas ajenas al contexto de estas. Esto implica que se representa al trabajador en un sentido abstracto o idealizado, como una figura genérica que podría ser cualquiera, por lo que se

crea una narrativa visual que no necesariamente coincide con la realidad. La mayoría de estas imágenes proviene de bancos de imágenes genéricas sin derechos de autor o con licencias pagadas, utilizadas ampliamente en otros contextos y no vinculadas a la realidad de la firma (por ejemplo, imágenes disponibles en Freepik, Shutterstock, etc., con excepción de las imágenes 4, 10 y 11¹). Esto refleja una representación superficial que no aborda realmente las problemáticas o condiciones de trabajo de los empleados dentro de la firma. En la figura 4, las imágenes 1, 2 y 3 presentan ejemplos de estas representaciones.

Figura 4. Ejemplos de representaciones de las tres firmas en estudio.



Fuente: elaboración propia con base en los informes consultados.

Por su parte, la alta frecuencia de imágenes relacionadas con el bienestar y la filantropía, por un lado, refleja un claro interés en mostrar cómo las acciones de caridad o RSE se vinculan con los trabajadores y, por el otro, hace énfasis en las políticas y acciones corporativas sobre el cuidado de los trabajadores. Esto último podría interpretarse como un interés en las condiciones de

¹ Por ejemplo, la imagen 2 proviene de Shutterstock (<https://n9.cl/2epim3>); la imagen 3 de istockphoto (<https://n9.cl/jj91m>); las imágenes 5 (<https://n9.cl/ledt2>) y 7 (<https://n9.cl/o6ijy>) de Freepik. Otras imágenes como la 1 (<https://n9.cl/wq7m0s>) y la 9 (<https://n9.cl/jlnre>) son usadas por otros medios como imágenes propias. Estas imágenes fueron consultadas en julio de 2025.

bienestar emocional, físico o mental de los trabajadores. Sin embargo, la diferencia con las imágenes de filantropía podría sugerir que el bienestar no se percibe como el principal enfoque, sino como un complemento dentro del discurso organizacional o social hacia los trabajadores. De hecho, estos dos aspectos, filantropía y bienestar, se priorizan por encima de la diversidad e inclusión y las cuestiones económicas directas como el salario. Este patrón puede reflejar una tendencia hacia la construcción de una narrativa más social y humanitaria en torno a los trabajadores, más que una discusión sobre sus condiciones salariales específicas.

En un segundo momento, el análisis de contenido posibilita enfocar cada una de las categorías para, a partir de la configuración del lenguaje empleado por la firma, analizar la representación del conflicto entre el capital y el trabajo. Esta aproximación desde el análisis de contenido se complementa con el análisis visual en los informes. Concomitantemente, esta combinación de métodos posibilitará la triangulación de los sentidos representados con las entrevistas realizadas a trabajadores de las firmas. En este orden de ideas, a continuación se presenta cada categoría.

Autoadjetivación de la firma

La firma, en el propósito narrativo de movilizar una imagen sobre sí misma, utiliza un lenguaje específico. La nube de palabras presentada en la figura 5 destaca las palabras más frecuentes de la categoría como *colaboradores*, *trabajadores*, *compromiso*, *sostenibilidad*, *negocios*, *servicios*. Estas palabras se emplean para construir una imagen positiva y prestigiosa de la firma, destacando sus virtudes organizacionales: comprometidos, sostenibles, preocupados por los trabajadores. Esto sugiere una postura que se adhiere a los valores socialmente esperados. Por su parte, palabras como *servicios*, *clientes*, *profesionales* y *globales* refuerzan la idea de una firma en la vanguardia, dinámica y orientada a la expectativa de sus clientes. Aunque en menor frecuencia *ambiental* y *género* enfatizan en el reconocimiento de problemáticas emergentes, no directamente relacionadas con su quehacer como la sostenibilidad, la inclusión y la equidad salarial. Estas palabras dan muestra de una parte de su identidad, lo que busca consolidar una imagen de confianza tanto interna, con los trabajadores, como externa, con los clientes. En conjunto, los términos manifiestan una estrategia discursiva orientada a proyectar a la firma como una entidad responsable, moderna y confiable.

Figura 5: Nube de palabras por la categoría *autoadjetivación de la firma*.



Fuente: elaboración propia con NVivo.

Las entrevistas llevadas a cabo a trabajadores de las firmas también entregan evidencia de formas de adjetivar a cada una. Dicha adjetivación está marcada por la experiencia misma de los trabajadores en estas entidades. Se puede argumentar que hay un cambio en los puntos de vista de los trabajadores a medida que van ascendiendo en la firma; esta representación sobre la firma es muy diferente a las presentadas en el contenido de los IS.

En las primeras etapas de trabajo en la firma se manifiesta un descontento o una negativa visión de la firma, debido, principalmente, a la alta carga de trabajo que experimentan los empleados. Expresiones como "es un buen sitio para aprender, pero no es bien remunerado" (JUN1), "las firmas son muy pesadas, laboralmente hablando" (SEN2) o "lo único que sabía era que se trabaja mucho" (SEN5) muestran a la firma como un espacio que exige el esfuerzo personal. Pero esta es una visión que se mezcla con la reputación que tienen las firmas y el valor agregado a la hoja de vida del trabajador, así como con el aprendizaje que se logra a través de la experiencia en la firma. Prueba de ello son expresiones como "la firma te da crecimiento y es un buen sitio para aprender" (JUN1), "las firmas siempre te están actualizando" (SEN2), "las firmas son una excelente escuela para los jóvenes y la mayoría que tú ves que han trabajado en firmas empezaron desde chiquitos y tienen como esa formación; pero entonces también nos meten el chip que nos toca quemarnos y todo eso" (SEN3). A partir de esto, los trabajadores expresan que, a pesar de las altas cargas de trabajo y la baja remuneración relacionada con ellas, se encuentran agradecidos por haber trabajado en la firma. Para una de las personas entrevistadas:

De cierta manera tener en mi hoja de vida la firma te abre puertas. Eso no lo puedo negar y es de un gran..., pues, eso me ha ayudado bastante para mis trabajos. Pero sí siento una cierta nostalgia, pues por no seguir, porque en las firmas también siempre te enseñan que tú llegas a hacer carrera, o sea, vas a hacer la carrera de llegar a gerente. Pero también siento que muchas veces uno de pronto por crecer salta pasos y no es un

buen líder, sin ciertos conocimientos que tú adquieres. Pero la verdad, a pesar de, digamos, de mi explotación laboral y todo; yo estoy muy agradecida con la firma porque aprendí mucho y me ha abierto puertas. (SEN3)

Así, en esta visión hay una asunción de que la firma es un espacio de aprendizaje y crecimiento, en el que se puede hacer carrera y que sumará reconocimiento a la experiencia laboral, aunque requiera amplios esfuerzos para lograrlo.

En contraste con estas visiones, hay una perspectiva desde los niveles más altos de la firma para la cual no hay problemas con la firma en sí. Esta mirada considera a la firma como "un hito", "es uno de esos momentos de satisfacción profesional" (SOC1) para la carrera de un contador, "es una inversión en conocimiento" (GER1), así como "una oportunidad de carrera", una "oportunidad de aprender, de crecer y, si tú quieres, poder desarrollar todo tu proceso de carrera dentro de la firma" (SOC1). Esto lleva, según esta perspectiva, a que como trabajador de la firma se asuma que no es la reputación del trabajador la que se pone en juego, sino la reputación de la firma, cuando prestan sus servicios. Dicha reputación genera motivaciones para los mismos trabajadores, pues "el reconocimiento en el medio es bastante alto, el hecho de pertenecer a una firma de esta categoría abre muchas puertas con muchos conocidos, muchos contactos y eso, pues me parece muy motivante como tal" (GER1).

Adjetivación del trabajo

En cuanto a la adjetivación del trabajo, los informes se constituyen con base en palabras clave que destacan una representación benevolente del conflicto entre el capital y el trabajo. Como se observa en la figura 6, el término *colaboradores* resalta como un eje central, sugiriendo un enfoque en el trabajo en equipo y la cooperación dentro de la firma para el cumplimiento de metas comunes. Asimismo, las denominaciones *profesionales* y *experiencia* dan cuenta de una valoración de las competencias y el conocimiento de los trabajadores, destacándoles como "los mejores", para movilizar subyacentemente una imagen de la firma. La inclusión de palabras como *desarrollo* despliega una orientación hacia el crecimiento y la capacitación continua del personal, mientras que *gente* y *personal* refuerzan la imagen de una compañía centrada en sus colaboradores. *Trabajo*, *actividades* y *equipo* confluyen en la idea de la productividad y responsabilidad compartida dentro de la organización. Asimismo, *valor* y *compromiso* demuestran el esfuerzo por representar un entorno de dedicación y responsabilidad, tanto hacia los *clientes* como dentro de la operación interna día a día. Las palabras *clientes* y *global* sugieren un enfoque internacional y una orientación hacia la calidad en el servicio que refleja un sentido de *competitividad en el mercado*, es decir, una forma de presentarse como firma a través del reconocimiento de los trabajadores.

Figura 6. Nube de palabras por la categoría *adjetivación del trabajo*.



Fuente: elaboración propia con NVivo.

Esta forma de representación del trabajo se refuerza con el uso de imágenes para denotar el factor trabajo en las firmas. En general, los resultados del análisis visual dan cuenta de la inclusión de los trabajadores, ya sea como protagonistas activos (agentes) o como sujetos subordinados (pacientes) dentro de las narrativas visuales.

En la representación de los trabajadores como agentes, se observa que la mayoría de las representaciones son de tipo grupal (81 imágenes) y se centran en una homogeneización cultural genérica (75 imágenes). Esto sugiere que los trabajadores son representados principalmente a través de una visión cultural homogénea, donde se resalta su identidad general más que sus diferencias específicas. Solo seis imágenes se enfocan en una diferenciación específica, mostrando un reconocimiento menor de las particularidades individuales. En cuanto a las representaciones individuales (19 imágenes), catorce imágenes se relacionan con una representación cultural genérica y cinco con una representación más específica, lo que refleja un esfuerzo por mostrar aspectos individuales, pero de manera limitada. Así las cosas, la representación de los trabajadores como agentes sugiere que los empleados tienen control y libertad sobre su trabajo, suavizando las tensiones entre capital y trabajo. Sin embargo, esta narrativa puede ser engañosa, debido a que, en la práctica, los trabajadores están sujetos a estructuras de poder rígidas que limitan su autonomía. De este modo, la representación de los trabajadores como agentes podría ocultar las condiciones de explotación al enfocarse solo en su rol dentro del sistema sin abordar las desigualdades de poder.

Por su parte, la representación de los trabajadores como pacientes (179 imágenes) es aún más diversa. En el nivel grupal (131 imágenes), la diferenciación específica solo aparece en tres imágenes, mientras que hay dos que muestran una homogeneización biológica genérica. Sin embargo, la categoría más destacada es la inclusión cultural, con 126 imágenes, lo que refleja un enfoque considerable en la representación cultural de los trabajadores o individuos en este contexto. Para las representaciones individuales (48 imágenes), hay trece imágenes relacionadas con aspectos biológicos genéricos, 33 de tipo cultural y dos específicas, lo que muestra un enfoque diverso, pero con un énfasis en la cultura sobre otros factores. En este orden de ideas, la

representación de los trabajadores como pacientes los hace recipientes de cuidados o beneficios, pero no actores activos en el proceso de producción o en la toma de decisiones. En esta representación, los trabajadores se muestran como aquellos que reciben atención o están en una posición vulnerable dentro de la estructura jerárquica de la firma, por lo que necesitan ser gestionados. Asimismo, esto puede ser una forma de ocultar las tensiones, malestares, inconformidades o, en general, conflictos entre el trabajo y el capital, porque la representación de pasividad evita que se visibilicen las luchas laborales, las demandas de mejores condiciones o el conflicto de clases. La tabla 3 sintetiza estos resultados.

Tabla 3. *Resultado de la inclusión en el análisis visual.*

Involucramiento	Número de inclusión	Tipo de inclusión		B	D&I	F	Total		
Agente	Grupal	Diferenciación	Específica		1	5	6		
		Homogeneización	Genérica	Biológica		1	1		
				Cultural		8	2	64	74
	Individual	Genérica		Cultural	1		13	14	
		Específica			2	3	5		
	Total agente				9	5	86	100	
Paciente	Grupal	Diferenciación	Específica	3			3		
		Homogeneización	Genérica	Biológica		2		2	
				Cultural		71	21	34	126
	Individual	Genérica		Biológica		4	6	3	13
				Cultural		21	5	7	33
		Específica		2			2		
Total paciente				103	32	44	179		
Total				112	37	130	279		

Nota. B: Bienestar; D&I: Diversidad e inclusión; F: Filantropía.

Fuente: elaboración propia con base en las imágenes del corpus.

En contraste con lo anterior, las entrevistas realizadas a trabajadores de las firmas dan cuenta del conflicto capital-trabajo que padecen los niveles medios y bajos. Por ejemplo, en su mayoría, los entrevistados concuerdan en la alta carga laboral que conlleva el trabajo en este tipo de entidades, y que les consume gran parte de su tiempo personal. De acuerdo con una entrevistada, la presión sobre el cumplimiento de las responsabilidades permite observar el interés de las firmas por la eficiencia y la productividad del trabajo; "Uno es responsable de eso, si te gastas un día o te gastas siete, pues ya es tu manejo y es tu tiempo, lo importante es que cumplas los objetivos planteados cada semana, cada mes; porque también te hacen seguimiento" (SEN2). Además, también manifiesta que "tú respondes por las empresas que tengas; no importa si tienes

que trabajar en la noche, trabajas en la noche, si tienes que trabajar un fin de semana, la verdad, eso es lo que menos importa, tú debes responder" (SEN2); "entonces vas a tener presión por aquí, presión por allá, por todos lados, entonces como que a veces uno colapsa" (JUN2). Por tanto, la sobrecarga laboral es una constante en los testimonios.

Esta sobrecarga se convierte en un mecanismo que refuerza la subordinación que genera opresión en los trabajadores y normaliza su situación a partir de la "costumbre", lo que compromete no solo las condiciones físicas y psicoemocionales de la fuerza de trabajo hoy sino también las del futuro (Vassilis & Papadopoulos, 2006). Por ejemplo, una de las entrevistadas plantea lo siguiente:

Uno se va acostumbrando a que la carga es bastante alta, desde que tú entras como auxiliar te pueden exigir un poco más; tienes que dar la milla extra que todos los trabajos exigen, digamos, te quedas después de las 6:00 p. m. y trabajas; trabajas fines de semana. ¿Sí? O sea, como que te vas acostumbrando a poner el truco a tu vida por decirlo así. Entonces, como te acostumbras ya no es tan grave. Sin embargo, pues si hay que reconocer que la carga laboral en todos los cargos es bastante alta y es bastante exigente. (SEN 1)

Por otra parte, se menciona que las exigencias laborales pueden ser abrumadoras. Gran parte de los entrevistados se han enfermado debido a la obligatoriedad de cumplir los compromisos adquiridos con sus clientes e, incluso, esto los ha llevado a renunciar. Por ejemplo:

En el momento que tomé la decisión de renunciar fue cuando me dio, pues, la migraña de 2 semanas. Estaba haciéndome exámenes médicos, y me llamó la socia del encargo a preguntarme qué por qué no había entregado algo. Y le dije, "Hola, estoy en el médico, me hicieron una resonancia magnética, porque pienso que me dio algo en el cerebro y en la cabeza". Y me dijo, "Ah, bueno, ok, cuando salga me lo envías". Entonces, ahí fue donde dije hasta acá. Hasta aquí llegó. (SEN5)

[...] había un punto en que nada de lo que se hiciera era suficiente. A pesar de que el trabajo salía, no siempre te reconocían el esfuerzo adicional que pudieras estar haciendo para cumplir ese objetivo. Sino que ya lo veían normal, de que tuvieras que trabajar hasta las 12:00 de la noche para poder cumplir. Ya veían normal que tuvieras que trabajar fines de semana para poder cumplir y ya, no había un agradecimiento sobre eso. (SEN5)

No obstante, otros altos mandos evidencian una posición distinta porque manifiestan que existe un proceso de carrera donde los avances dependen del rendimiento individual. En palabras del socio: "Toda la firma tiene un diseño de proceso de carrera. Todos los años tú tienes que generar un resultado y el resultado te va a dar o para avanzar en tu carrera o para repetir" (soc1). Por tanto, el progreso dentro de la firma está sujeta a un control riguroso del desempeño y que quienes no cumplen con las expectativas quedan rezagados. Además, el socio normaliza que los trabajadores

se enfermen, "las personas que sufren cualquier tema de ansiedad, estrés es casi que normal, pero temas de enfermedades, cosas propiciadas pues son habituales a lo que es el ser humano" (soc1); es decir, no reconoce otros problemas causados por la presión sobre el trabajo en los trabajadores.

Con base en lo anterior, se encuentran dos tipos de relatos que dan cuenta de las tensiones entre capital-trabajo. Por un lado, se identifica el carácter dialéctico del control gerencial, en tanto que las narrativas de los altos directivos desarrollan un posicionamiento que naturaliza y justifica la explotación de la fuerza de trabajo, al tiempo en que reconocen que también han sido explotados durante su carrera en la firma; es decir, son controladores y controlados (Saravanamuthu & Tinker, 2003). Por otro lado, los testimonios de la fuerza de trabajo también reconocen la explotación que padecen, a la vez que la aceptan como necesaria para su proceso de crecimiento y desarrollo profesional (consentimiento). Así las cosas, este trabajo encuentra una posibilidad para ejercer acciones de resistencia (Nieto, 2008).

La construcción discursiva del bienestar

En la categoría *bienestar*, la palabra *colaboradores* se posiciona como más frecuente, indicando la centralidad de una significación: los trabajadores tienen diversas formas de ser denominados "colaboradores", "trabajadores", "personal", "profesionales", "gente", entre otros. Estas diversas formas apuntan a movilizar una representación sin conflicto, en armonía, gracias a las políticas de bienestar. Así, la gente en la firma es sujeto de fomento de condiciones propicias de bienestar. Esto es congruente con el uso de imágenes para construir narrativas sobre el bienestar (112 imágenes) —véase imágenes 4, 5 y 6 en la figura 7—. El bienestar no es algo que se construye de manera activa a través de sus decisiones o agencia en el trabajo, sino que es impuesto o proporcionado por la firma, por lo que la representación de los trabajadores en esta categoría es pasiva (103 imágenes). Dentro de esta lógica receptora, el bienestar de los trabajadores se representa visualmente a través de una visión cultural homogénea, lo que puede ayudar a extender una cultura organizacional positiva, pero que pasa por alto las necesidades físicas o de salud específicas de los trabajadores, así como las diferencias individuales que podrían hacer que las políticas de bienestar sean más eficaces y personalizadas.

Figura 7. Ejemplos de representaciones de la categoría *bienestar* de las tres firmas en estudio.

Imagen 4. Fiesta de fin de año en EY



Imagen 5. Imagen para referirse a programa de desarrollo profesional y personal en KPMG.



Imagen 6. Imagen usada para representar el bienestar integral de PwC.



Fuente: elaboración propia con base en los informes consultados.

Al mismo tiempo, en línea con la figura 8, la frecuencia de palabras como *salud* y *riesgos* despliega una narrativa que refleja un enfoque preventivo, respaldado por programas y políticas. Además, se resalta el rol de los profesionales, que se usa como sustantivo y como adjetivo, para presentar a los trabajadores como activos clave para la firma. Asimismo, la mención de la presencia de palabras como *familia* y *vida* desarrolla una doble narrativa: por un lado, los trabajadores son parte de una familia, la firma; pero, además, deben encontrar el equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal. Por último, la referencia a contratos, espacios y la búsqueda de un entorno mejor se asocia con el fomento a la estabilidad y el compromiso de la organización para mantener un ambiente que promueva la realización personal y profesional de sus colaboradores, pese a la adversidad de las condiciones laborales y la alta rotación de personal (González, 2016; González & Restrepo, 2024).

Figura 8. Nube de palabras por la categoría *bienestar*.



Fuente: elaboración propia con Nvivo.

Así las cosas, el bienestar tal como se presenta en las representaciones visuales y discursivas dentro de las firmas de auditoría, no es más que una construcción discursiva cuidadosamente elaborada para suavizar las desigualdades inherentes al trabajo. Al enfocar las representaciones en la inclusión cultural y en presentar a los trabajadores como pacientes que reciben cuidados y atención, las firmas crean una imagen de un entorno laboral de bienestar, donde los empleados son cuidados y protegidos. Sin embargo, esta representación omite la realidad de las condiciones de trabajo y las tensiones de poder entre los empleados y la dirección. El bienestar, en este contexto, se convierte en una narrativa vacía, que se limita a proyectar una imagen idealizada de la firma como una entidad que se preocupa por sus empleados, mientras que las necesidades materiales y los problemas estructurales que afectan a los trabajadores permanecen sin ser abordados. Al representar a los trabajadores como agentes o pacientes, las firmas no están realmente reconociendo las diversas realidades de los trabajadores, sino que las están uniformando bajo una visión simplificada y controlada del bienestar.

Las entrevistas confirman este argumento. Estas dan cuenta de varias estrategias llevadas a cabo por la firma para mejorar las condiciones laborales, aunque se muestran como insuficientes. De entrada, la firma propicia espacios de capacitación en todo lo relacionado con la firma misma.

Sin embargo, si el ingreso de las personas se da en momentos de alta intensidad laboral, la capacitación pasa a un segundo plano, debiéndose el trabajador enfrentar a un entorno altamente estresante: "yo llegué para la temporada de rentas, entonces, pues, se supone que sí tenía que ser así, pero no, en su momento no" (SEN3). Posteriormente, las capacitaciones se hacen parte de la vida cotidiana en la firma: "para cada año uno tiene que tener cierto tipo de cursos aprobados" (SEN3).

Los temas de bienestar también se muestran insuficientes cuando la jornada de trabajo se hace más extensa de lo que debería ser. Se manifiesta que las horas dedicadas a un cliente siempre están presupuestadas en menor cantidad de lo que realmente ocupa. Así, la designación de horas que deben ser utilizadas para cada actividad lleva a que los trabajadores deban ocupar horas extras:

La firma, a pesar de que efectivamente tú estás contratado por horas y tu contrato tiene un horario de entrada y un horario de salida, la realidad es que, efectivamente, nunca se cumplía. Entonces mi horario, particularmente, era de 8:00 a.m a 6:00 p.m. Sin embargo, fueron contadas las veces que pude salir a las 6:00 de la tarde, pero sí me exigían la hora de llegada. (SEN5)

Esas horas de trabajo por fuera del horario establecido no son adecuadamente reconocidas al trabajador. Como un ejercicio de compensación, la firma entrega bonos de alimentación o de transporte: "si trabajamos en la firma te dan alimentación y te dan taxi para tu casa, básicamente eso, del resto no" (JUN1). Pero, como se planteó anteriormente, esto no redundo en mejoras en su trabajo o en su salario. Por el contrario, esto genera una falta de equilibrio entre vida y trabajo: "a nivel personal, pues me generó un poquito de frustración. Porque a veces tenía, por ejemplo, que estar trabajando y no podía irme de paseo" (SEN2).

Una de las políticas asociadas al bienestar implementadas durante la época de pandemia consistió en que los trabajadores llevaran a cabo sus actividades desde sus lugares de residencia. Para esto, la firma, como ya lo venía haciendo, entrega a los trabajadores equipos de cómputo y, además, en algunos casos, escritorios o sillas que permitan adecuar el espacio de trabajo de los empleados.

La prueba de que las políticas de bienestar no son suficientes, es que el estrés y la presión laboral pueden afectar la salud mental y corporal. Varios de los entrevistados manifestaron que ellos mismos o sus compañeros han padecido algún tipo de enfermedad desde que están en la firma. Algunas de las evidencias son las siguientes:

Tuve compañeros que tuvieron problemas, por ejemplo, de gastritis. Tengo una amiga que tuvo problemas de gastritis por lo mismo, por el mismo estrés. (SEN2)

Antes de renunciar me enfermé horrible, por eso también tomé la determinación, me dio unos dolores de cabeza horribles por el cansancio y trasnochando. (SEN3)

Creo que el primer año que estuve acá tuve úlcera gástrica, migrañas, pues, dolores de espalda forever. Y, digamos que, la gota que rebasó el vaso fue ya la última de que, efectivamente, pues tuve migraña por 2 semanas. (SEN5)

Todo esto contrasta con lo dicho por soc1, para quien “las personas que sufren cualquier tema de ansiedad, estrés es casi que normal, pero temas de enfermedades, cosas propiciadas pues son habituales a lo que es el ser humano”, naturalizando así el adquirir y desarrollar algún padecimiento por su trabajo, como también lo expresó SEN1 “entonces como que digamos que estrés sufrimos todos, obviamente dependiendo de la etapa de la auditoría en la que estemos, pero entonces como que me acostumbé y puedo manejarlo”.

Con base en lo anterior, el bienestar es una construcción discursiva que socializa una imagen favorable de la firma en los IS, aunque es inexistente en las expresiones y experiencias de los trabajadores. Antes que bienestar, el trabajo es una expresión de rendimiento fundamentada en la explotación que compromete la salud física y mental de los trabajadores y sus familias; en síntesis, compromete la vida misma.

La falacia de la diversidad e inclusión

En la categoría *diversidad e inclusión*, un sentido común se moviliza en la configuración del lenguaje: la palabra *diversidad* es la más frecuente con 77 apariciones, lo que indica un énfasis en la representación de la firma comprometida con la no discriminación, el respeto de las comunidades LGBTQ+, entre otros. En la misma vía argumentativa, las palabras *género* y *colaboradores* tienen una presencia similar con 54 y 53 menciones, respectivamente, lo que sugiere una atención importante a la equidad y al trabajo en conjunto. *Firma* también aparece 53 veces, reflejando la centralidad de la identidad corporativa en la narrativa. Llama mucho la atención la presencia de la palabra *mujeres* en tanto que registra 48 menciones, lo que indica un enfoque específico en la representación femenina, siendo ellas sujeto de inclusión a pesar de la amplia feminización del personal de las firmas. *Inclusión* y *trabajadores* tienen una frecuencia de 46 y 43 apariciones, respectivamente, mostrando que la diversidad se vincula con el acceso al empleo. Con 41 menciones, *comunidades* señala una conexión con el entorno externo de la organización. *Personas*, con una frecuencia similar de 37, emerge como otra forma de denominación, lo que podría reflejar una contextualización local de las estrategias de diversidad. *Cultura* y *valor* tienen 34 apariciones cada una, mientras que *equidad* (28 menciones) aparece con menor frecuencia que *género* o *mujeres*, lo que podría indicar un tratamiento más general del tema. Finalmente, *compromiso* aparece con 27 registros, lo que enfatiza una postura activa en torno a la diversidad, la firma está comprometida con la diversidad y la inclusión. Aunque con menor frecuencia, la lista se cierra con

palabras como *discriminación* (25 veces), lo que indica que en la narrativa de la firma sobre diversidad e inclusión se procura evitar la denominación negativa y se impulsa una imagen positiva de su compromiso (figura 9).

Figura 9. Nube de palabras por la categoría *diversidad e inclusión*.



Fuente: elaboración propia con NVivo.



En el análisis visual, las imágenes relacionadas con la diversidad e inclusión no presentan una alta participación, pero no por ello son menos importantes. En línea con la tabla 3, la diversidad e inclusión se justifica por medio de representaciones pasivas de los trabajadores (32 imágenes de 37), lo que sugiere una representación superficial de la inclusión, en lugar de un compromiso profundo con la transformación estructural de las relaciones laborales hacia una verdadera diversidad. Esta representación pasiva denota a los trabajadores como receptores pasivos de las políticas de diversidad e inclusión, como también se observa en estudios recientes sobre cómo, incluso en firmas con discursos progresistas, las condiciones de trabajo reproducen jerarquías y relaciones de poder que limitan la agencia de quienes se identifican con colectivos diversos (Egan & De Lima Voss, 2024; Stenger & Roulet, 2018).

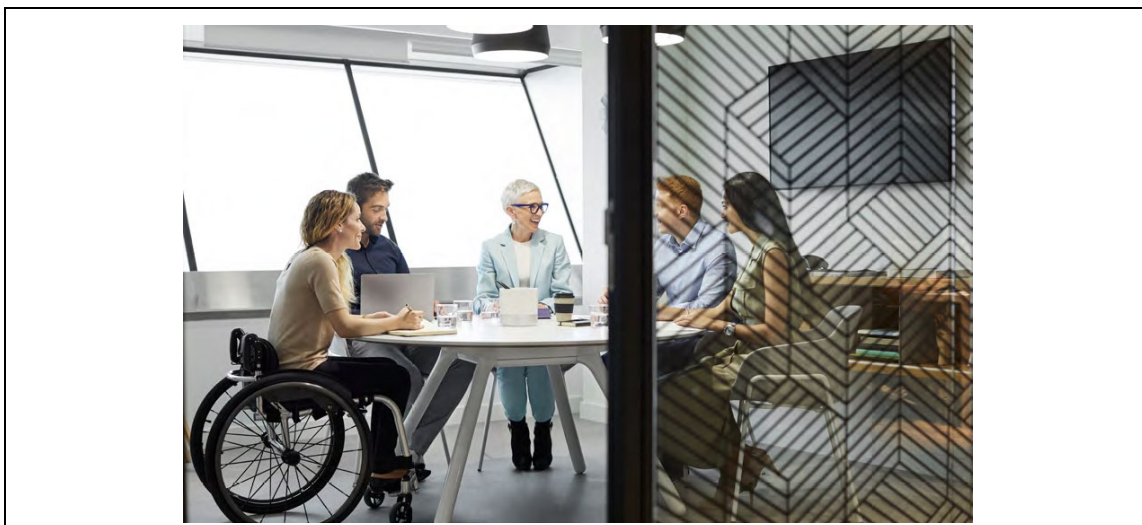
Además de pasivos, los trabajadores también son homogeneizados culturalmente, lo que podría significar que las políticas de inclusión son por lo general tratadas de manera abstracta, sin reconocer las particularidades de los trabajadores o las tensiones dentro de los grupos laborales. Esto refuerza la tendencia de la literatura contable sobre cómo las organizaciones, en especial firmas de auditoría, abordan la diversidad de forma genérica y no interseccional (Ghio et al., 2024).

Así, en este contexto, cuando las representaciones de los trabajadores se reducen a ser pasivas y genéricas, sin reconocer su agencia o las especificidades de sus experiencias, la diversidad e inclusión se convierten en conceptos vacíos, utilizados más como una estrategia de imagen que como un compromiso genuino con la transformación social y laboral. Este enfoque superficial no aborda las tensiones y desigualdades subyacentes en las relaciones laborales, lo que puede llevar

a una inclusión “de fachada” que no desafía las estructuras de poder ni fomenta un cambio real. En la figura 10, las imágenes 7, 8 y 9 ejemplifican estos argumentos.

Figura 7. Ejemplos de representaciones de la categoría *diversidad e inclusión* de las tres firmas en estudio.

<p>Imagen 7. Imagen usada para resaltar el impulso de iniciativas en beneficio de la comunidad LGBT+ en EY</p>
 A photograph of a young man with short brown hair, wearing a light-colored jacket, holding a large rainbow flag in front of his face. He is outdoors, and the background shows a clear blue sky and a yellow building.
<p>Imagen 8. Imagen usada para referirse a la equidad de género en PwC</p>
 A photograph of a Black woman with curly hair, wearing a yellow and white striped sweater, sitting in a wheelchair. She is smiling and looking down at a document in her lap. The background is a blurred indoor setting.
<p>Imagen 9. Imagen usada para referirse a la diversidad y la inclusión en PwC</p>



Fuente: elaboración propia con base en los informes consultados.

Por otro lado, al preguntarle a los trabajadores acerca de situaciones de discriminación, es común encontrar un compromiso tanto individual como organizacional con la no discriminación:

Todo tiene su respeto, tiene su respeto, no se discrimina, ni nadie lo puede discriminar a uno, ni por raza, ni por creencias, ni por nada de eso. Siempre, siempre, respeto en todo. Y esa es una de las conductas de ética que también teníamos y firmábamos. (SEN2)

De hecho, desde los niveles altos se reconoce que la inclusión “es un eslogan, más que eslogan es una prioridad de la firma de tener todo un programa de inclusividad” (soc1). Empero, aunque reconocen que son pocas las situaciones, algunos entrevistados manifestaron haber visto situaciones en las que “siempre hablé con compañeros y nosotros casi no veíamos gente de color en [la firma], no sé por que, no sé, pero nunca vi, solo vi una persona, pero era de Cali. Pero nunca vi gente de color” (SEN3); o “sí, pues, no fue mi caso afortunadamente, pero por nacionalidad, sí” (SEN5), lo cual deja entrever que, en términos generales, los trabajadores no son conscientes de situaciones de discriminación.

Además, es notorio que los casos de discriminación, o que van en contravía de la inclusión, tengan que ver con las jerarquías dentro de la firma: “De pronto, no sé si sea el término correcto, pero hay que mostrar un poco de clase, el saber expresar, el saber solicitar las cosas. Porque eso sí genera un poco de problemas” (SEN2). Por otro lado, se puede cuestionar el ejercicio de inclusión de la mujer cuando se da prioridad a las mujeres solteras y sin hijos:

El tema de cómo es la disponibilidad del tiempo; tú siempre ves más gente joven en la firma sin tantas responsabilidades, sin hijos y lo sentía yo por el tema de, pues, el tiempo

¿no?, si tú tienes un hijo, si tienes una familia, te va a demandar tiempo que en un momento digamos de trabajo extra, pues no vas a tener ese tiempo de hacerlo. (SEN3)

Sin embargo, algunos de los entrevistados reconocen la preocupación de la firma por la inclusión de género en diversos aspectos. Por ejemplo:

La mayoría de los colaboradores del país son mujeres, muchas de ellas tienen cargos gerenciales, son socias, entonces digamos que en ese tema sí, sí, veo que son muy inclusivos porque están ocupando diferentes cargos, veo que hay colaboradores de los distintos grupos. (SEN4)

Tuvimos una capacitación hace poco en la que aún sigue siendo notorio el tema de las mujeres a nivel directivo, la diferencia es considerable². De igual manera, el nivel salarial se ve también. Pero la firma lo tiene claro. Lo tiene en estadísticas y lo tiene como una manera de visibilizar para cambiar esa situación a nivel de género. (GER6)

Así, las entrevistas no permiten argumentar que la inclusión y la diversidad sea un tema profundamente tratado en las Big Four. Estas dan cuenta del énfasis en el papel de mujer, de las políticas de inclusión y diversidad, pero desconocen la existencia de situaciones específicas de inclusión o discriminación.

Lo que oculta la filantropía

En la categoría *filantropía*, la palabra *voluntarios* aparece 61 veces, lo que sugiere una amplia participación de los trabajadores en actividades de carácter altruista, voluntariados, donaciones, pero, en realidad, detrás se configura un discurso que la firma moviliza para representarse a sí misma. La palabra *programas* figura 35 veces, apuntando a la estructuración de planes específicos para acciones filantrópicas. Con 29 apariciones, la palabra *sociales* enfatiza el enfoque hacia la comunidad y el bien común, confirmando el gran sentido narrativo: el compromiso con la sostenibilidad. *Apoyo* se sitúa en 27 menciones, mostrando un interés institucional en respaldar iniciativas con fines de responsabilidad, al igual que con la emergencia de *fortalecimiento e impactos*, que comparten 26 menciones. *Experiencia* surge 24 veces, posiblemente reflejando la acumulación de conocimiento en este tipo de actividades. *Horas* aparece 22 veces, denotando el tiempo de trabajo dedicado. Por último, se destacan *habilidades* y *niños* con 19 apariciones, que sugieren un interés formativo y la atención a poblaciones jóvenes como foco de las actividades de filantropía. La figura 11 sintetiza la frecuencia de palabras para esta categoría.

² Se refiere a la cantidad de mujeres en cargos directivos.

Figura 11. Nube de palabras por la categoría *filantropía*.



Fuente: elaboración propia con NVivo.

De acuerdo con el análisis visual, los trabajadores se representan como agentes (86 imágenes), con una visión cultural homogénea (64 imágenes), lo que sugiere que, aunque son mostrados como activos en las iniciativas filantrópicas, como el voluntariado, en realidad estas acciones siguen siendo una forma de trabajo que realizan en nombre de las firmas. A pesar de la aparente participación voluntaria y activa, lo que se oculta detrás es que estos actos de filantropía están, en última instancia, alineados con los intereses corporativos, sirviendo para mejorar la imagen de la empresa y, en muchos casos, promover sus objetivos, sin cuestionar las estructuras de poder o las condiciones laborales subyacentes. Una muestra de ello son las imágenes 10 y 11 que se presentan en la figura 12.

Figura 12. Ejemplos de representaciones de la categoría *diversidad e inclusión* de las tres firmas en estudio.

Imagen 10. Representaciones de los trabajadores en relación con la filantropía en EY.



Imagen 11. Voluntario de PwC.



Fuente: elaboración propia con base en los informes consultados.

La leyenda que acompaña la imagen 11 es la siguiente:

Para mí, ser voluntario PwC es ¡un orgullo! He tenido la oportunidad de poder interactuar con estudiantes en edad escolar dictando clase en educación financiera. Estos programas permiten dar nuestro valor agregado a la sociedad como Firma y demostrar que no todo es trabajo. Ser voluntario es aportar nuestro grano de arena para que las cosas mejoren en un futuro. (Subrayados y cursivas propias).

La entrevista al socio refuerza la narrativa corporativa de compromiso con la RSE, pero al mismo tiempo oculta cómo estas actividades terminan alineándose con los intereses estratégicos de la empresa. Se enfatiza la labor social como una prioridad, destacando que “se trabaja por eso, se trabaja por el medio ambiente, se trabaja por carbón [sic] neutro, se trabaja por todas y cada una de las condiciones particulares que trae un escenario particular en ayuda a la comunidad” (soc1). Esta labor se presenta como un medio para reforzar la identidad de la firma más que como un compromiso genuino con la transformación de las condiciones estructurales de las poblaciones beneficiadas.

Por otra parte, la participación activa de los trabajadores en estas iniciativas, expresada en frases como “concientizar a nuestros equipos y colaboradores que son necesarios en una sociedad que lo requiere” (soc1), sugiere que estas acciones también cumplen una función interna de cohesión y legitimación, en la que el trabajador se convierte en un agente de la imagen corporativa. Aunque se menciona que estas acciones van más allá de “una foto en Instagram”, el hecho de que se organicen periódicamente, como actividades anuales, indica que estas prácticas están estructuradas y responden a una lógica institucional más que a un altruismo espontáneo. Así, la filantropía no solo contribuye a mejorar la imagen pública de la empresa, sino que también

funciona como una herramienta de control que refuerza la identidad corporativa. Incluso, el tiempo que destinan los trabajadores a cumplir estas iniciativas está por fuera de su horario laboral.

La ausencia de salario

Por último, la categoría *salario* resulta ser la de menor frecuencia o, incluso, ausencia para el análisis visual. En el contexto de la relación capital-trabajo, sobre el salario encontramos que destaca *mujeres* con 16 menciones frente a *hombres* con 7, lo que sugiere una mayor presencia denotativa de la compensación hacia las mujeres, pues es uno de los problemas más importantes dentro de la estructura masculinizada a pesar de la mayoritaria presencia de mujeres en el *staff*. Las palabras *ascensos* (14) y *cargos* (13) demuestran una estructura jerárquica que incide en la forma como se reparten los ingresos, mientras que *salario* (10) y *salarial* (6) reflejan la preocupación por la mención de aspectos sobre la remuneración, principalmente que no hay brechas por género ni por rango. Asimismo, *género* (7) y *edad* (8) señalan factores sociodemográficos que explican la diferencia y la *distribución* (8) de ingresos, sugiriendo brechas tanto por roles como por género. Llama la atención que, pese a su compromiso por la diversidad y la inclusión, las categorías son binarias: hombres y mujeres. El término *firma* (13) demuestra la vinculación de un interés en reconocer el salario como una forma de representarse: justos, equitativos y, especialmente, sin conflictos. Finalmente, se destaca la emergencia de *contrato* (13), el cual representa el acuerdo formal que vincula a las partes, siendo unos fijos, otros indefinidos, otros por Contratos de prestación de servicios (CPS), mientras *directivos* (8) y *responsabilidades* (9) indican la asignación de funciones y la toma de decisiones que pueden incidir en las brechas salariales. La figura 13 presenta una síntesis de la frecuencia de aparición de las palabras para la categoría salario.

Figura 13. Nube de palabras por la categoría *salario*.



Fuente: elaboración propia con NVivo.

En contraste, las entrevistas muestran tensiones en la relación salario-trabajo porque no es directamente proporcional a la carga laboral, en especial en niveles medios y bajos de las firmas. Por ejemplo, una de las entrevistadas en un cargo "junior" menciona que en el contexto de pandemia no hubo ascensos, pero sí mayor cualificación de la experiencia por parte del *staff*; "entonces te sacan de tus pruebas básicas y te meten unas más duras para que tú las saques por el mismo salario. Cuando una persona, digamos, que está en el nivel superior gana más" (JUN1); también expresan que: "o sea, si te entregan conocimiento te están pagando porque tú estás aprendiendo, pero uno también está aportando un gran valor" (JUN2). De esta manera, sugieren que el desarrollo profesional dentro de la firma no siempre se traduce en mejoras salariales, sino en una mayor carga de trabajo sin retribución justa; por ejemplo, la respuesta de una entrevistada es "mucho tiempo es un desgaste mental que no sopesa con el pago, normalmente yo creería que estas compañías deberían pagar más que cualquier otra compañía mediana o pequeña. Pero el pago es el mismo y el trabajo es mayor" (SEN4). Este también es un motivo por el cual existe rotación de personal "muchas de las razones por las que las personas salen de la firma es por el tema de la carga laboral, y eso está en compensación con su salario" (GER6).

Otro asunto determinante es el no reconocimiento de las horas extras en su totalidad. La firma prioriza la productividad sobre un salario justo en relación con el tiempo dedicado a cumplir con los compromisos. Una muestra de ello es el siguiente testimonio: "al final de la asignación tengo 15 horas extras; tienes que esperar a que el gerente te las apruebe y tiene que contar con el tema de que exista presupuesto" (JUN1). Otra de las entrevistadas manifiesta que "no hay firma en que tú no trabajes horas extras que no te remuneran" (SEN2). Además plantea que los salarios del personal asistencial y senior que pueden "manejar 11 empresas, no eran tan altos" (SEN2). El anterior comentario incide en la motivación de los trabajadores porque no se sienten a gusto con la carga laboral frente a la retribución salarial. Por ejemplo, "los contadores tenemos temporadas con demasiado trabajo, pero si tú te sientes motivado, que te van a dar una remuneración salarial o una remuneración de descanso, quizás, lo haces con más agrado, pero así era más difícil" (SEN3).

Así las cosas, los hallazgos sobre el *salario* representan una de las categorías más problemáticas porque refuerza la distribución inequitativa del ingreso en la firma (Archel, 2007; Tinker & Neimark, 1987) a partir de la sobreexplotación (Catchpowle y Smyth, 2016) y la baja remuneración (Mäkelä, 2013; Sikka, 2015; Tinker, 1980). De esta manera, la construcción narrativa del *salario* presente en los *is* omite el conflicto capital-trabajo y, por tanto, reduce a los trabajadores a instrumentos productivos para la maximización del capital.

Discusión y conclusiones

El presente trabajo ha buscado analizar críticamente la manera en la que las Big Four en Colombia se representan a sí mismas y al trabajo y sus trabajadores en sus *is*. Esto se lleva a cabo usando herramientas de análisis de contenido y análisis de imágenes, triangulados con entrevistas

a trabajadores de las firmas. Se partió de la perspectiva de la economía política de la contabilidad para dar cuenta de la tensión capital-trabajo en las firmas de auditoría que producen is en Colombia. Los hallazgos de este estudio permiten evidenciar que la representación del trabajo en los is analizados de las Big Four en Colombia se encuentra en tensión con la realidad empírica expresada por los trabajadores entrevistados.

Este documento profundiza el análisis de la relación capital-trabajo e identifica que en las economías emergentes los is de las firmas PwC, EY y KPMG actúan como herramientas ideológicas que refuerzan la narrativa corporativa de compromiso con la sostenibilidad, mientras invisibilizan los conflictos estructurales entre capital y trabajo (Adams & Harte, 1998; Archel, 2007; Gallhofer & Haslam, 1991; Mäkelä, 2013; Neimark, 1992; Sikka, 2015; Tinker, 1980). Por lo tanto, estos informes terminan favoreciendo a la clase dominante en contravía de los intereses de los trabajadores. Al no reflejar adecuadamente las tensiones internas, terminan convertidos en herramientas que legitiman sus prácticas (Monteiro et al., 2022; Zhongtian et al., 2018). Además, encontramos que la divulgación sobre el trabajo y los trabajadores es superficial porque invisibiliza estos conflictos estructurales (Dixon et al., 2019; Monteiro, et al. 2022; Searcy et al., 2016).

Los hallazgos empíricos del análisis a los is revelan que PwC, EY y KPMG emplean narrativas y estrategias visuales que buscan proyectar una imagen de compromiso social y preocupación por el bienestar de los trabajadores, mientras que en la práctica se ilustran tensiones y contradicciones en la relación capital-trabajo (Cooper & Scherer, 1984; Tinker, 1980), las cuales radican en la forma en que estas firmas representan a los trabajadores y sus condiciones laborales (Neimark, 1992; Tinker & Neimark, 1987). Pese a que los informes divulgan información sobre políticas de bienestar, inclusión y diversidad, y filantropía, estas representaciones contrastan con las experiencias de los trabajadores de niveles medios y bajos, quienes reportan altas cargas laborales mediadas por presiones sobre la productividad y el cumplimiento (Dixon et al., 2019, Searcy et al. 2016). Esto les ha ocasionado falta de equilibrio entre la vida personal y el trabajo, y ha conllevado el deterioro de sus condiciones físicas y mentales (Lapa-Zuta & Cárdenas-Canchanya, 2020). Esta tensión también está reflejada en las imágenes porque reproducen una representación sin conflictos entre capital-trabajo (Davison, 2011; Duff, 2011; Edgley et al. 2016), lo que oculta los malestares e inconformidades de los trabajadores (Gallhofer & Haslam, 1991; Mäkelä, 2013).

El análisis de los informes de PwC, EY y KPMG se realizó haciendo énfasis en dos categorías. Por una parte, la *autoadjetivación de la firma* da cuenta de cómo estas construyen enunciados que las representan como espacios en armonía, preocupadas por el bienestar de sus trabajadores y generadoras de bienestar para la sociedad (a través de la filantropía). Así, la imagen de las firmas no solo se construye alrededor de su capacidad de prestar servicios relacionados con la contabilidad y la auditoría de manera profesional a nivel global, sino que depende de su aparente interés por mejorar el bienestar de los trabajadores. Lo que se presenta aquí es un ejercicio de legitimación (Tinker, 1980) ante los constantes cuestionamientos de maltrato a sus empleados ("Macroinspección en las Big Four por posibles abusos de jornada y horas extra", 2023; Sánchez,

2023). Los trabajadores asimilan esta imagen de las firmas, pero reconocen que son un espacio hostil. Por otra parte, la *adjetivación del trabajo* muestra una representación favorable de los trabajadores porque son presentados como colaboradores clave para el éxito de las firmas, pero no aborda las tensiones clave entre capital y trabajo, como las presiones de cumplimiento y los mecanismos de control y poder sobre las responsabilidades que asumen los trabajadores y que deben llevar a cabo a toda costa. Esta representación instrumental del trabajo coincide con lo planteado por Dirsmith et al. (1997) y Covaleski et al. (1998), donde los trabajadores son vistos como recursos para alcanzar objetivos corporativos, en lugar de sujetos con derechos y necesidades.

Como parte de la *adjetivación del trabajo*, la categoría *bienestar* muestra cómo PwC, EY y KPMG se preocupan por mejorar el bienestar de los trabajadores por lo que los enunciados y las imágenes se concentran en reflejar los diversos modos de atención a los trabajadores en materia de salud, equilibrio vida-trabajo o la vida familiar. Se trata a los trabajadores como activos importantes para desarrollar las actividades, por lo que es importante presentar evidencias de que hay interés por mantener la productividad de dicho activo. Sin embargo, como dejan ver las entrevistas, las políticas de bienestar no son suficientes en tanto sigue primando una exigencia productivista sobre la labor del trabajador. En línea con Santillar-Vieira (2019), esta investigación muestra que aunque las políticas de RSE en las grandes firmas son variadas e importantes, aún no son suficientes para generar bienestar, inclusión o una adecuada compensación en los trabajadores de estas.

Por su parte, *diversidad e inclusión* presenta a PwC, EY y KPMG como un espacio sin discriminación en la que se promueven programas de respeto, apoyo a las mujeres y celebración de las comunidades LGBTQ+, aunque en la realidad las estructuras sean rígidas, masculinizadas y excluyentes (Ghio et al., 2024; Stenger & Roulet, 2018). Esta enunciación se refuerza con imágenes que homogeneizan a los trabajadores, haciendo una representación no contextual de estos. En otras palabras, el trabajador colombiano se ve invisibilizado en los informes de las firmas cuando las imágenes que se incluyen representan comunidades de otros contextos. Además, las entrevistas dejan ver que, aunque no son comunes los casos de discriminación, existen situaciones de racismo, xenofobia o arrogancia, marcadas por las relaciones jerárquicas de las firmas.

La representación sobre *filantropía* está relacionada con estrategias de *marketing* que buscan mejorar la imagen corporativa, pero no cuestiona las estructuras de poder ni las condiciones laborales subyacentes. De esta manera, el análisis da cuenta del énfasis en la instrumentalización de la sostenibilidad y las formas en que las empresas alinean sus actividades de RSE para maximizar su rentabilidad y reputación (Barrenechea-Prado, 2023; Lluncor-Rodríguez, 2024) a costa del trabajo, en una relación directa con los intereses estratégicos de las firmas (Barrenechea-Prado, 2023; Lluncor-Rodríguez, 2024).

Por último, en relación con la categoría *salario* se corrobora que PwC, EY y KPMG utilizan mecanismos discursivos para representar su política salarial como justa y competitiva, pero los

testimonios de los trabajadores revelan inequidades en la retribución y en la carga laboral, alineándose con los estudios de Catchpowle y Smyth (2016) sobre el potencial de la información contable para cuestionar el orden salarial. Por ejemplo, la representación del salario desde un sentido meritocrático oculta que la estructura salarial produce barreras que limitan el reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores. Asimismo, la ausencia en la compensación de horas extras y las cargas de trabajo desproporcionadas hacen del salario no solo un medio de retribución económica, sino un mecanismo de control y poder dentro de las firmas. A pesar de la poca participación de esta categoría en los IS analizados, es central para comprender el conflicto capital-trabajo que subyace a las estructuras dentro de estas compañías, porque no abordan de manera efectiva la desigualdad estructural dentro de las organizaciones (Van Vliet Martín, 2022). Además, es preocupante que mientras en otros contextos se sanciona a las firmas por sus irregularidades en la compensación de horas extras ("Macroinspección en las Big Four por posibles abusos de jornada y horas extra", 2023; Sánchez, 2023), en Colombia aún se ve como normal el trabajo en horario no laboral sin remuneración alguna.

Un asunto adicional, aunque no menor, es la forma en que se intensifica el trabajo en tiempos de crisis. En concreto, la pandemia significó un traslado de las condiciones de explotación de los trabajadores hacia sus espacios de habitación, generando dificultades y conflictos familiares. El trabajo en casa abre la posibilidad para que el horario de trabajo se desdibuje en tanto el trabajador tiene acceso a su puesto de trabajo las veinticuatro horas del día, permitiendo la exigencia de la realización de mayor cantidad de labores. Del mismo modo, se trasladan los costos de operación de la firma a los hogares, a pesar de la compensación que algunas empresas hacen a sus trabajadores. Debido a la crisis, entonces, se profundizaron dinámicas de disminución de espacios de trabajo en la firma misma, para aumentar las horas dedicadas al trabajo en casa.

Por todo lo anterior, este trabajo aporta a la literatura contable crítica al ilustrar, en línea con hallazgos previos, que los gerentes y socios en las firmas de auditoría no solo ejercen control sobre la fuerza de trabajo, sino que también se encuentran sometidos a mecanismos de control propios de la lógica de acumulación de capital, configurando así un entramado dialéctico de control gerencial (Saravanamuthu & Tinker, 2003). De manera complementaria, este estudio muestra que, en el contexto de las firmas de auditoría, los trabajadores suelen asumir una postura de pasividad y consentimiento frente a condiciones laborales que reproducen formas de explotación (Cooper et al., 2011; Gallhofer & Haslam, 2003). Estas dinámicas revelan cómo la contabilidad y los discursos organizacionales actúan como dispositivos ideológicos que legitiman el orden existente y consolidan una falsa conciencia (Cooper & Scherer, 1984). Frente a este panorama, se hace un llamado a interrogar los sentidos de tal pasividad y a promover procesos de resistencia colectiva que permitan resignificar el rol del trabajador en las firmas, aprovechando el potencial crítico de la contabilidad como herramienta política capaz de visibilizar las contradicciones del capital y movilizar prácticas orientadas a la equidad y la emancipación (Nieto L., 2008).

Dentro de las limitaciones se encuentran que, de las Big Four, Deloitte no emite informes de sostenibilidad; las entrevistas realizadas son limitadas; la investigación se concentra en un contexto geográfico específico. A partir de todo lo anterior, se abren varias líneas de investigación que pueden ampliar la mirada que se puede tener sobre el trabajo de los contadores. En primer lugar, se puede ampliar el estudio para incluir informes de sostenibilidad de las Big Four en otros contextos con el fin de comparar la representación discursiva y visual del trabajo. En segundo lugar, si bien las Big Four son actores relevantes para la economía y para la profesión, es necesario indagar en la forma en que se estructura el conflicto capital-trabajo en firmas de otro tamaño. Tercero, dado que la investigación se concentra en el periodo de pandemia, es relevante llevar a cabo trabajos longitudinales que den cuenta de la forma en la que ha cambiado (o no) la manera en la que se representa y se trata el trabajo en la firma. Por último, queda pendiente abordar la manera en que las nuevas tecnologías de información, en particular la aparición de la inteligencia artificial, influye en el desempeño de los trabajadores de las firmas.

Referencias bibliográficas

- Adams, C., & Harte, G. (1998). The changing portrayal of the employment of women in British banks' and retail companies' corporate annual reports. *Accounting, Organizations and Society*, 23(8), 781-812. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(98\)00028-2](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(98)00028-2)
- Archel, P. (2007). *Teoría e investigación crítica en Contabilidad. Un estudio de caso*. AECA.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Akal.
- Barrenechea-Prado, G. (2023). Enfoque jurídico de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Implementación de las Big Four en España [Trabajo de fin de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/71400>
- Burchell, S., Clubb, C., Hopwood, A., Hughes, J., & Nahapiet, J. (1980). The roles of accounting in organizations and society. *Accounting, Organizations and Society*, 5(1), 5-27. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(80\)90017-3](https://doi.org/10.1016/0361-3682(80)90017-3)
- Cabrera-Narváez, A., & Quinche-Martín, F.L. (2021a). Imag(in)ing Colombian Postconflict in Corporate Sustainability Reports. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 12(4), 846-871. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-03-2019-0094>
- Cabrera-Narváez, A., & Quinche-Martín, F.L. (2021b). Movimientos sociales y contabilidad social y ambiental: el rol de las contra-cuentas como ejercicio de la crítica. *Innovar*, 31(82), 125-144. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n82.98428>
- Carneiro, L., & Santos, T. H. (2024). Gender equality: A study of female participation in management roles in auditing firms in Brazil. *Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management*, 22(spe.), e85274. <https://doi.org/10.19094/contextus.2024.85274>
- Catchpole, L., & Smyth, S. (2016). Accounting and social movements: An exploration of critical accounting praxis. *Accounting Forum*, 40(3), 220-234. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2016.05.001>
- Cheung, K. Y., & Lai, C.Y. (2023). The impacts of business ethics and diversity on ESG disclosure: Evidence from Hong Kong. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 34(4), 208-222. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22644>

- Chwastiak, M., & Young, J. J. (2003). Silences in annual reports. *Critical Perspectives on Accounting*, 14(5), 533-552. [https://doi.org/10.1016/S1045-2354\(02\)00162-4](https://doi.org/10.1016/S1045-2354(02)00162-4)
- Cooper, C. (1995). Ideology, hegemony and accounting discourse: A case study of the National Union of Journalists. *Critical Perspectives on Accounting*, 6(3), 175-209. <https://doi.org/10.1006/cpac.1995.1019>
- Cooper, D., & Scherer, M. (1984). The value of corporate accounting reports: Arguments for a political economy of accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 9(3-4), 207-232. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(84\)90008-4](https://doi.org/10.1016/0361-3682(84)90008-4)
- Cooper, C., Coulson, A. B., & Taylor, P. (2011). Accounting for human rights: Doxical health and safety practices – The accounting lesson from ICL. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(8), 738-758. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2011.07.001>
- Cortés, C. (1986). *Las multinacionales de auditoría en Colombia*. Roesga.
- Covaleski, M. A., Dirsmith, M. W., Heian, J. B., & Samuel, S. (1998). The calculated and the avowed: Techniques of discipline and struggles over identity in Big Six public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 293-327. <https://doi.org/10.2307/2393854>
- Da Silva, J. O., & Bezerra, F. A. (2010). Análise do gerenciamento de resultados e o rodízio de firmas de auditoria nas empresas de capital aberto. *RBCN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 12(36), 304-321. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v12i36.670>
- Daly, B. A., & Schuler, D. K. (1998). Redefining a certified public accounting firm. *Accounting, Organizations and Society*, 23(5/6), 549-567. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(98\)00006-3](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(98)00006-3)
- Davison, J. (2011). Barthesian perspectives on accounting communication and visual images of professional accountancy. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(2), 250-283. <https://doi.org/10.1108/09513571111100708>
- Dirsmith, M. W., Heian, J. B., & Covaleski, M. A. (1997). Structure and agency in an institutionalized setting: The application and social transformation of control in the Big Six. *Accounting, Organizations and Society*, 22(1), 1-27. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(96\)00005-0](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(96)00005-0)
- Dixon, S. M., Searcy, C., & Neumann, W. P. (2019). Reporting within the corridor of conformance: Managerial perspectives on work environment disclosures in corporate social responsibility reporting. *Sustainability*, 11(14), 3825. <https://doi.org/10.3390/su11143825>
- Dunne, N. J., Brennan, N. M., & Kirwan, C. E. (2021). Impression management and Big Four auditors: Scrutiny at a public inquiry. *Accounting, Organizations and Society*, 88, 101170. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101170>
- Dunne, N.J., Brennan, N. M., & Kirwan, C. E. (2023). How the Big Four maintain and defend logic equilibrium at concurrent performances. *Critical Perspectives on Accounting*, 94, 102452. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2022.102452>
- Duff, A. (2011). Big four accounting firms' annual reviews: A photo analysis of gender and race portrayals. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(1), 20-38. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.05.001>
- Edgley, C., Sharma, N., & Anderson-Gough, F. (2016). Diversity and professionalism in the Big Four firms: Expectation, celebration, and weapon in the battle for talent. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 13-34. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.005>
- Egan, M., & De Lima Voss, B. (2024). LGBTIQ+ staff and shifting client power within professional services firms. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 37(6), 1537-1557. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2023-6257>

- Gallhofer, S., & Haslam, J. (1991). The aura of accounting in the context of a crisis: Germany and the first world war. *Accounting, Organizations and Society*, 16(5-6), 487-520. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(91\)90039-H](https://doi.org/10.1016/0361-3682(91)90039-H)
- Gallhofer, S., & Haslam, J. (2003). *Accounting and emancipation. Some critical interventions*. Routledge.
- Ghio, A., Occhipinti, Z., & Verona, R. (2024). *The consideration of diversity in the accounting literature: A systematic literature review*. *European Accounting Review*, 33(5), 1667-1691. <https://doi.org/10.1080/09638180.2024.2330089>
- Gómez, G., Sandoval Imán, J. E., & Poma, H. (2021). La concentración del mercado de la auditoría en Perú. *Cuadernos de Contabilidad*, 22. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc22.cmap>
- Gómez-Villegas, M. (2009). Los informes contables externos y la legitimidad organizacional con el entorno: estudio de un caso en Colombia. *Innovar*, 19(34), 147-160. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/21611/34904>
- González, L. M. (2016). Análisis de la rotación de personal en empresas de auditoría [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Repositorio Institucional Universidad EAFIT. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/26f0aba3-4592-4e9a-bc24-26974a7a021b/content>
- González, T. M., & Restrepo, K. (2024). ¿Por qué hay rotación de los Millennial en las Firmas de Auditoría en Colombia? *Revista Summa de Arithmetica*, 1(9), 40-57. <https://doi.org/10.11565/sda.v1i9.59>
- Gracia, E. (1991). Las transnacionales auditoras. Aproximación al entendimiento de su naturaleza. En H. Cubides et al., (Eds.), *Historia de la Contaduría Pública en Colombia Siglo XX. Elementos para su interpretación* (pp. 139-238). Universidad Central.
- Guimarães, F. G., & Dantas, J. A. (2015). Concentração do mercado de auditoria na indústria bancária brasileira. *Revista Evidenciação Contábil & Finanças*, 3(3), 84-103. <https://periodicos.ufpb.br/index.php/recfin/article/view/25403>
- Harlon, G. (1996). "Casino capitalism" and the rise of "commercialised" service class. *Critical Perspectives on Accounting*, 7(3), 339-363. <https://doi.org/10.1006/cpac.1996.0038>
- Killian, S. (2010). "No accounting for these people": Shell in Ireland and accounting language. *Critical Perspectives on Accounting*, 21(8), 711-723. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.08.001>
- KPMG. (2024) The move to mandatory reporting. Survey of Sustainability Reporting 2024. *KPMG*. <https://kpmg.com/xx/en/our-insights/esg/the-move-to-mandatory-reporting.html>
- Krasodomska, J., & Zarzycka, E. (2025). Assurance and the sdgs. En A. Venturelli & C. Mio (eds.), *The Routledge Handbook of Accounting for the Sustainable Development Goals* (pp. 255-269). Routledge.
- Laine, M., Tregidga, H., & Unerman, J. (2021). *Sustainability Accounting and Accountability*. Routledge.
- Lapa-Zuta, J. O., & Cárdenas-Canchanya, K. B. (2020). Wellness en una de las big four: estudio sobre la percepción del bienestar laboral [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/654028>
- Lister, E., James, K., & Hassan, A. (2020). An analysis of corporate social responsibility within the Big Four accountancy firms in the UK: Has there been continuous improvement? *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 16(4), 307-338. <https://doi.org/10.1504/IJAAPE.2020.115786>
- Lluncor-Rodríguez, J. (2024). *Sostenibilidad corporativa como estrategia de comunicación: El caso EY Perú*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/15205>

- Long days, free food: What it's really like in auditors' 'busy season'. (2024, febrero 20). *The Times*.
<https://www.thetimes.co.uk/article/long-days-late-night-food-welcome-to-auditors-busy-season-w28b77pff>
- Macroinspección en las Big Four por posibles abusos de jornada y horas extra. (2023, enero 16). *Telemadrid*.
<https://www.telemadrid.es/noticias/economia/Macroinspeccion-en-las-Big-Four-por-posibles-abusos-de-jornada-y-horas-0-2524547580-20230116064130.html>
- Mäkelä, H. (2013). On the ideological role of employee reporting. *Critical Perspectives on Accounting*, 24(4-5), 360-378.
<https://doi.org/10.1016/j.cpa.2012.11.004>
- Malaver-Rivera, D. S. (2021). *El extractivismo en Colombia: un análisis desde la economía política de la contabilidad a través del estudio de caso comparado Ecopetrol y Drummond (2004-2014)* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UN. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80109>
- Malsch, B. (2024). Catch me if you match! A discussion of auditors' involvement in clients' sustainability reporting. *Accounting, Organizations and Society*, 113, 101536. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2023.101536>
- Monteiro, A. P., García-Sánchez, I. M., & Aibar-Guzmán, B. (2022). Labour practice, decent work and human rights performance and reporting: The impact of women managers. *Journal of Business Ethics*, 180, 523-542.
<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04913-1>
- Navarrete, M., Mora-Espinoza, M., & Zúñiga-Arroyo, C. (2022). Análisis de la rotación de las Big Four en el mercado financiero en Chile: periodo 2010-2019. *Revista de Investigación Aplicada en Ciencias Empresariales*, 11(1), 54-67. <https://doi.org/10.22370/riace.2022.11.1.3575>
- Navarrete, M. A., & Morales-Parada, F. A. (2023). Concentración del Mercado de las Big Four: Qué pasa en Chile. *Podium*, 43, 145-162. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n43/2588-0969-podium-43-145.pdf>
- Neimark, M. (1992). *The hidden dimensions of annual reports: Sixty years of social conflict at General Motors*. Markus Wiener Publishers.
- Nieto L, J. R. (2008). *Resistencia. Capturas y fugas del poder*. Desde Abajo.
- Owen, A. S. (2010) *The Political Economy of The Accounting Firm* [Tesis doctoral. University of Warwick]. The Warwick Research Archive Portal. <http://webcat.warwick.ac.uk/record=b2334503~S15>
- Peterson, J. (2015). *Count down: The past, present and uncertain future of the Big Four Accounting Firms*, Vol. 19. Emerald.
- Planas Bou, C., & Ubieto, G. (2021, marzo 31). *Quemados en las Big Four: Analistas junior denuncian jornadas interminables por sueldos bajos*. Factor Humà. <https://factorhuma.org/es/contenidos/noticias/14960-quemados-en-las-big-four-analistas-junior-denuncian-jornadas-interminables-por-sueldos-bajos>
- Quinche-Martín, F. L. (2014). Desresponsabilización mediante la 'responsabilidad social': una evaluación retórica a las 'cartas de los presidentes' presentes en tres informes de responsabilidad social empresarial en Colombia. *Cuadernos de Contabilidad*, 15(37). <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/9006>
- Quinche-Martín, F. L. (2017). *La cuestión ambiental en los informes de responsabilidad social empresarial y el papel de la contabilidad. Un análisis crítico del discurso a los informes de responsabilidad social empresarial de las empresas generadoras de energía en Colombia en el periodo 2003-2013* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UN. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/59667>
- Roslender, D. (2018). *The Routledge Companion to Critical Accounting*. Routledge
- Salazar-Zapata, C. C., & Arias-Suárez, J. D. (2021). Reflexión crítica en torno a los factores organizacionales que moldean el ambiente laboral en las transnacionales Big Four. *Criterio Libre*, 19(35), 341-351.
<https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2021v19n35.8373>

- Sánchez, A. (2023, enero 20). El excesivo horario le estalla a las consultoras: "Hay gente que se ahoga". *El País*. <https://elpais.com/economia/2023-01-20/el-exceso-horario-le-estalla-a-las-consultoras-hay-gente-que-se-ahoga.html>
- Santillán-Vieira, J. F. (2019). *Responsabilidad social corporativa y su influencia en el employer branding en EY Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio de la Universidad Internacional SEK Ecuador. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3477>
- Saravanamuthu, K., & Tinker, T. (2003). Politics of managing: the dialectic of control. *Accounting, Organizations and Society*, 28(1), 37-64. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(02\)00009-0](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(02)00009-0)
- Searcy, C., Dixon, S. M., & Neumann, W. P. (2016). The use of work environment performance indicators in corporate social responsibility reporting. *Journal of Cleaner Production*, 112(P4), 2907-2921. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.081>
- Sikka, P. (2015). The hand of accounting and accountancy firms in deepening income and wealth inequalities and the economic crisis: Some evidence. *Critical Perspectives on Accounting*, 30, 46-62. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2013.02.003>
- Stenger, S., & Roulet, T. J. (2018). *Pride against prejudice? The stakes of concealment and disclosure of a stigmatized identity for gay and lesbian auditors*. *Work, Employment and Society*, 32(2), 257-273. <https://doi.org/10.1177/0950017016682459>
- Tinker, A. M. (1980). Towards a political economy of accounting: An empirical illustration of the Cambridge controversies. *Accounting, Organizations and Society*, 5(1), 147-160. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(80\)90031-8](https://doi.org/10.1016/0361-3682(80)90031-8)
- Tinker, T., & Neimark, M. (1987). The role of annual reports in gender and class contradictions at General Motors: 1917-1976. *Accounting, Organizations and Society*, 12(1), 71-88. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(87\)90017-1](https://doi.org/10.1016/0361-3682(87)90017-1)
- Tinker, A. M., Merino, B. D., & Neimark, M. D. (1982). The normative origins of positive theories: Ideology and accounting thought. *Accounting, Organizations and Society*, 7(2), 167-200. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(82\)90019-8](https://doi.org/10.1016/0361-3682(82)90019-8)
- Van Leeuwen, T. (2008). *Discourse and practice. New tools for Critical Discourse Analysis*. Oxford University Press.
- Van Vliet Martín, I. (2022). *Análisis de la gestión de la inclusión y diversidad en los departamentos de recursos humanos de las empresas de consultoría* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Madrid]. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/57068>
- Walker, S. P. (2016). Revisiting the roles of accounting in society. *Accounting, Organizations and Society*, 49(P2), 41-50. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2015.11.007>
- Vassilis, T., & Papadopoulos, D. (2006). Precariedad: un viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado. *Transversal Text* <https://transversal.at/pdf/journal-text/470/>
- Zamarra-Londoño, J. E., Gutiérrez-Castañeda, B. E., y Pérez-Noreña, D. (2023). Relación en la rotación del auditor y calidad de auditoría en las empresas que cotizaron en la bolsa de valores de Colombia entre 2012 y 2019. *Cuadernos de Contabilidad*, 24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc24.rac>
- Zhongtian, L., Haque, S., & Chapple, E. (2018). Legitimising corporate reputation in times of employee distress through disclosure: Media exposure in the electronic manufacturing services industry in China. *Accounting Research Journal*, 37(1), 22-45. <https://doi.org/10.1108/ARJ-12-2016-0158>