

**RESPONSABILIDAD SOCIAL LABORAL EN EDUCACIÓN CONTABLE (RSLEC): UN
ANÁLISIS FENOMENOLÓGICO INTERPRETATIVO**
SOCIAL RESPONSIBILITY WORK IN ACCOUNTING EDUCATION (SRWAE)
AN INTERPRETIVE PHENOMENOLOGICAL ANALYSIS

Artículo de Revisión

Douglas Jahir Morelo Pereira¹³
Diocelina Torres Castro¹⁴

Fuente de financiación: El artículo es resultado de la investigación: Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable: Un análisis fenomenológico interpretativo. Esta se desarrolló en todos sus aspectos materiales bajo el impulso y financiación del Departamento de Investigación de la Academia Jurídica y Contable de Colombia, entidad ubicada en la ciudad de Montería, Colombia.

Agradecimientos: A dicha entidad por su apoyo financiero para el desarrollo de la investigación que dio como uno de sus resultados este original tipo artículo.

Resumen: Este artículo está dirigido a establecer si la carrera docente ofrecida en la universidad colombiana amerita una política pública en materia laboral que permita desarrollar una cultura de Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable (RSLEC) por parte de los órganos encargados del gobierno universitario. El problema radica en la falta de una política pública que garantice la RSLEC en la carrera del docente de los *Public Accountants*, factor que podría amenazar a largo plazo la sostenibilidad de la calidad académica de algunos programas de educación contable ante la dificultad de retener expertos altamente calificados en sistemas de gobierno universitario con entornos poco amigables con la función docente e investigativa. En este sentido, el presente estudio AFI fue efectuado a 35 *Public Accountants* vinculados a la Educación Contable con señales de agotamiento laboral en cualquiera de sus variantes (física o psíquica) asociados con la carrera docente en instituciones de educación superior colombianas del sector privado. Entre las conclusiones se determinó que el liderazgo universitario en Educación Contable va más de la delegación de actividades, la supervisión de horarios y las demás prácticas administrativas tradicionales, lo anterior dada complejidad e intangibilidad de la función docente que amerita una dirección enfocada en la producción académica e investigativa, siempre acompañado de las herramientas y garantías necesarias para desarrollar esta labor en las mejores condiciones posibles dado que la docencia trasciende el acompañamiento directo a estudiantes.

OBS: Trabajo decente y crecimiento económico; salud y bienestar; educación de calidad.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Universitaria, Agotamiento Laboral, Educación contable.

Abstract: This article is aimed at establishing whether the teaching career offered at the Colombian university merits a public policy in labor matters that allows the development of a culture of Social Responsibility in Accounting Education (SRWAE) by the bodies in charge of the university government. The problem lies in the lack of a public policy that guarantees SRWAE in the career of the teacher of

¹³ Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Afines, Universidad Cooperativa de Colombia. Montería. E-mail: douglas.morelop@campusucc.edu.co; ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-0253-655X>

¹⁴ Auditor y Consultor Externo, Academia Jurídica y Contable de Colombia. Montería, Córdoba. E-mail: acctat.edu@gmail.com; ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1454-6288>

Public Accountants, a factor that could threaten in the long term the sustainability of the academic quality of some accounting education programs given the difficulty of retaining highly qualified experts qualified in university government systems with unfriendly environments with the teaching and research function. In this sense, the present IPA study was carried out on 35 Public Accountants linked to Accounting Education with signs of job exhaustion in any of its variants (physical or psychic) associated with the teaching career in Colombian higher education institutions in the private sector. Among the conclusions it was determined that the university leadership in Accounting Education goes more than the delegation of activities, the supervision of schedules and the other traditional administrative practices, the above given complexity and intangibility of the teaching function that deserves a direction focused on academic production and investigative, always accompanied by the tools and guarantees necessary to carry out this work in the best possible conditions given that teaching transcends direct accompaniment to students. **JEL Code:** M14; J08; I23.

SDG: Decent work and economic growth; Health & Wellness; quality education.

Key Words: University Social Responsibility, Job Exhaustion, Accounting Education.

Introducción: Son varios los argumentos que dan protagonismo a la problemática de la Responsabilidad Social Universitaria, entre ellos, se pueden citar algunos defectos y deficiencias del sistema universitario señalados por **De Azcárraga y Goñi (2014)** que incluyen: (a) la duplicación frecuente de Centros, enseñanzas y títulos en áreas geográficas muy reducidas; (b) la inadecuada selección del personal docente e investigador; (c) un sistema de gobierno universitario poco eficaz para la mejora universitaria y la muy insuficiente financiación de las universidades y la investigación. Por otro lado, la demanda de profesionales contables altamente calificados en los programas de educación contable ha despertado el interés en analizar si la carrera docente ofrecida en la universidad colombiana a los *Public Accountants* (auditores y consultores contables) amerita una política pública en materia laboral que permita desarrollar una cultura de Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable (RSLEC).

Asimismo, a partir de experiencias investigativas anteriores, se ha hecho notar que la Responsabilidad Social de la Universidad puede ser definida observando los impactos que provoca en el desarrollo de sus actividades (**Chicharro, Carrillo, y Rosa, 2015**). Por consiguiente, aunque no es un tema nuevo, resulta necesario tratarlo desde la perspectiva de los *Public Accountants* en atención a la existencia de sistemas de gobierno universitario poco eficaces a la hora de desarrollar enfoques de RSLEC, es decir, gobiernos que no son acordes con la realidad económica y social de los expertos contables dedicados a la docencia.

En este sentido, cabe señalar, cierto grado de responsabilidad por parte un segmento de *Public Accountants* adscritos a facultades de educación contable que en ciertos momentos aceptan y en ocasiones suscitan ambientes de trabajo que promueven el agotamiento y la competencia desleal en detrimento de la producción académica, lo anterior en contravía de los principios éticos establecidos en la profesión contable.

Ahora bien, el tema del compromiso social con la enseñanza en la educación superior ha generado abundantes debates. En proporción con otros debates, se ha tratado mucho menos acerca de la responsabilidad social de las instituciones de interés público, tales como las universidades y otros institutos de educación superior, sin embargo esa responsabilidad social merece, más que nunca, una

reflexión exhaustiva, tanto sobre su índole como sobre su alcance (UNESCO citada en Domínguez y López, 2009). En este sentido, la Responsabilidad Social Universitaria representa una instancia que pretende solidificar las bases solidarias individuales e intenta responder críticamente a la ambivalencia de valores y prioridades en los distintos actores sociales, mediante interacciones enfocadas en el ser humano (Ruíz y Espínola, 2007).

A su vez, libros y artículos especializados en Responsabilidad Social Universitaria, han proliferado considerablemente y han sido varios los autores que han llevado a cabo una recapitulación en diferentes contextos de la RSU en los últimos años, entre ellos: Casilla, y Camacho, (2012); González, Pirela, y Zerpa, (2012); Naval y Ruíz, (2012); Núñez, Salom, y Rosales, et al., (2012); Martí y Martí, (2013); Benavides; Gaete, (2013); Martí, Moncayo, y Martí, (2013); Zarate y Mantilla, (2014) y Ramallo, (2015), los mismos, forman parte de una literatura sobre Responsabilidad Social Universitaria, caracterizada por su consistencia teórica, conceptual y terminológica, pues llegan a definir de manera clara y concisa las diferentes variables de la amalgama de indicadores de la RSU utilizados en el mundo moderno; así según el área de la universidad en la que se participe, ciertos grupos de interés son beneficiarios de las prácticas de RSU en mayor medida que otros.

Actualmente, la reconocida trayectoria de la Educación Contable en el contexto colombiano y su justificado aporte al producto interno bruto generado por el sector de la educación superior a través del 7,8% (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2016) de los estudiantes inscritos para el 2015, afrontan grandes retos frente a la falta de una política pública que garantice la RSLEC en la carrera del docente de los *Public Accountants*, factor que amenaza a largo plazo la sostenibilidad de la calidad académica de algunos programas de educación contable ante la dificultad de retener expertos altamente calificados en sistemas de gobierno universitario con entornos poco amigables con la labor docente. No obstante, aunque no sean condiciones difíciles de superar, consideramos que además de la voluntad y compromiso del gobierno universitario, existe la necesidad de presentar una síntesis que reúna algunas de las prácticas de RSLEC que los programas de educación contable pueden utilizar para aumentar su producción en materia de docencia e investigación y, disminuir el agotamiento los *Public Accountants* a través de un enfoque humanista de esta labor.

Por consiguiente, el presente estudio tiene un objetivo doble: por un lado, persigue evidenciar prácticas gerenciales que deforman la función docente universitaria en programas en Educación Contable y, por otro lado, pretende agrupar esas prácticas evidenciadas en temáticas que puedan ser analizadas en el marco de la RSLEC, con el fin de promover mejores prácticas para el control del agotamiento laboral en beneficio de la producción docente en el contexto de la educación contable.

El del trabajo se desarrolla de la siguiente forma: en la segunda sección del manuscrito se detalla la metodología utilizada en el proceso investigativo. Posteriormente, en la tercera sección se exponen y se discuten los resultados de la investigación contable realizada y se finaliza en la cuarta sección, con las conclusiones sobre prácticas de Responsabilidad Social Laboral en Educación Contable para apoyar al

estado en el desarrollo de una política pública de RSLEC que garantice unos sistemas de gobierno universitario responsables con la labor de los *Public Accountants* dedicados a la docencia.

Metodología

En esta sección se describen los procesos metodológicos ejecutados en la etapa de recolección e interpretación de la información de la presente investigación.

Diseño metodológico

Teniendo como referencia que toda investigación basada en el AFI (Análisis fenomenológico Interpretativo) examina en profundidad la experiencia que vive un grupo de personas respecto a un fenómeno en particular, y los significados que son asignados a éste, el diseño de esta investigación estuvo guiado por la aplicación de una entrevista, desarrollada mediante una serie de preguntas abiertas y exploratorias. Esto permite al investigador conocer en detalle las descripciones que los participantes realizan de su experiencia (Smith y Shinebourne, 2012). El tipo de muestreo es intencional, con un tamaño muestral hasta conseguir el punto de saturación y la posibilidad de modificación durante el estudio. Cabe añadir, que este muestreo intencional no permite hacer ningún tipo de inferencia sobre la población y las conclusiones se refieren a la misma muestra (Alaminos y Castejón, 2006).

1. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó como instrumento de recolección de los datos la entrevista semiestructurada. Para la realización de esta previa autorización de los participantes se usó audio grabadora en dispositivo celular inteligente, lo cual facilitó la posterior transcripción (Brinkmann, 2013; Kvale, 2011). Lo anterior, teniendo en cuenta que, durante la realización de cada entrevista, el investigador no debe perder el foco de la toma de notas, este es un asunto se maneja en cada sesión, a través de la grabación de audio o video. De este modo, la entrevista fluye de forma natural y espontánea, evitando también que el participante se distraiga o pierda el hilo, sacrificando así contenidos de su experiencia (Smith y Osborn, 2008).

En este sentido, aunque es probable que puedan recolectarse datos para un análisis AFI por medio de otras estrategias, los estudios revelan que la entrevista semiestructurada es la técnica predilecta por los investigadores AFI (Brocki y Wearden, 2006; Dunkley, Bates, y Findlay, 2015; Gill, 2014; Mathews, 2012; Williams, 2015). Esta no solo facilita el diálogo entre el investigador y el participante, también estimula el surgimiento de nuevas áreas de exploración (Smith y Osborn, 2008).

2. Participantes y criterios de inclusión - exclusión

El estudio fenomenológico fue efectuado a 35 *Public Accountants* vinculados a la Educación Contable con señales de agotamiento laboral en cualquiera de sus variantes (física o psíquica) asociados con la carrera docente en instituciones de educación superior colombianas del sector privado.

Inclusión: (a) Cualquier sexo; (b) agotamiento por estrés laboral asociado a la carrera docente reconocido por el participante (agotamiento por estrés percibido); (c) Consentimiento informado del participante del estudio donde se conste la autorización de la grabación de la entrevista, garantizando confidencialidad y dejando claro que puede decidir ser excluido en cualquier momento del estudio.

Exclusión: (a) agotamiento por estrés laboral, no reconocido por el participante; (b) No aceptar el consentimiento informado, o solicitud de ser excluido en cualquier momento del estudio; (c) *Public Accountants* con funciones directivas o administrativas docentes en Educación Contable.

3. Estrategia de análisis

La investigación tiene un propósito que permite la interpretación fenomenológica, es decir, el significado es lo más importante y el objetivo será interpretar el contenido y lo complejo de esos significados, así pues, el investigador puede concentrarse en los datos verbales, en las transcripciones que se realicen de las entrevistas para, en consecuencia, llevar a cabo el trabajo interpretativo (Smith y Osborn, 2008).

Es así, como diversos autores describen una serie de etapas, las cuales constituyen el proceso de análisis e interpretación de los datos, revelando significados a modo de grandes temas que reflejan significados otorgados a la experiencia vivida por los sujetos de estudio. Entre los autores que han descrito estas etapas tenemos (Leavy, 2014; Pietkiewicz y Smith, 2012; Shinebourne, 2011; Smith y Shinebourne, 2012; Smith y Osborn, 2008; Willig, 2013), las cuales, ha sido tenidas en cuenta también en distintas investigaciones realizadas por autores como (Campbell y Morrison, 2007; Dean, Smith, Payne, y Weinman, 2005; Gill, 2014; Harris, 2012; Hunt y Smith, 2004; Mathews, 2012; Nunnerley, Hay-Smith, y Dean, 2012; Raval y Smith, 2003; Shinebourne y Smith, 2011; Smith y Rhodes, 2015). A continuación, se enuncian cada una de estas etapas o pasos que serán seguidos para el análisis de los datos:

Etapas 1. Comentarios iniciales; Etapa 2. Temas emergentes identificados; Etapa 3. Agrupamiento de temas; Etapa 4. Elaboración de tablas de temas; posteriormente se presentan y discuten los temas relevantes obtenidos de la aplicación del método AFI en la sección de resultados.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos del estudio AFI, reflejados en la en la tabla 1, hacen notar algunas características del cargo y del contexto laboral, que derivan en factores que pueden ser perjudiciales para el desarrollo sostenible de la labor docente e investigativa de los *Public Accountants*.

Tabla 1. *Temáticas evidenciadas el estudio AFI*

Características del trabajo	Contexto laboral docente
• <i>Sistemas de trabajo del siglo XIX</i> • <i>Volumen de trabajo y horarios excesivos</i> • <i>Controles internos y gestión humana desarticulados</i>	• <i>Cultura gerencial universitaria deformada</i> • <i>Perspectivas profesionales poco competitivas</i>

Entre los factores enunciados por los entrevistados que dificultan la RSLEC, se destacan en materia de características del trabajo: *sistemas de trabajo del siglo XIX; volumen de trabajo y horarios excesivos; y, controles internos y gestión humana desarticulados*, los cuales se presentan y discuten como sigue:

4. Características del trabajo

Sistemas de trabajo del siglo XIX

Es decir, prácticas gerenciales que no estimulan el aumento de la productividad e innovación tecnológica y por tanto, son un obstáculo para el desarrollo de la RSLEC, al respecto los participantes del estudio AFI coinciden al hacer notar “*que el modo en que se define la carrera docente universitaria y los sistemas de trabajo ineficientes cargados de actividades técnico secretariales, de otras dependencias y hasta de otros funcionarios de mayor rango, terminan delegadas al profesional docente en detrimento de la docencia e investigación contable.*”

Lo anterior, es consistente si se tienen en cuenta que el proceso “erosionante” de los diversos agentes de la universidad inciden directamente en la tarea educativa y aunque pueda resultar que la experiencia tiene grandes posibilidades de enriquecimiento, también entraña ciertos riesgos y amenazas en el ejercicio

de la función docente de calidad y, en consecuencia, en el desgaste que sufre el educador (Guerra, 1983); pero no es consistente con los cuatro ejes de responsabilidad en la tarea de un profesor de la universidad y por los cuales debe estar regida su evaluación como lo son: (1) el proceso de enseñanza-aprendizaje, (2) la acción tutorial, (3) actividades de desarrollo profesional y (4) servicios a la comunidad (Mateo, 1990).

En este sentido, los sistemas de trabajo ineficaces pueden entrar a explicar en parte el agotamiento laboral de los *Public Accountants* y el estancamiento en la productividad e innovación en algunos programas de Educación Contable, con pretensiones de mantenimiento de calidad en Educación Superior.

Volumen de trabajo y horarios excesivos

Hacer referencia al exceso de trabajo por delegación de actividades por parte de ciertos funcionarios de la administración presentados en forma de retos, de trabajo en equipo, campañas de actualización, sentido de pertenencia y similares, pero que se pueden identificar claramente como actos de irresponsabilidad que en algunos casos puede ser indicio de incompetencia frente a cargos con funciones gerenciales.

En relación con este punto los participantes del estudio AFI coinciden al destacar “*en ocasiones las actividades asignadas no son responsables con el cumplimiento de la función docente e investigativa durante la jornada de trabajo y por consiguiente implican trabajo complementario y un desgaste laboral pues en estos casos el volumen y ritmo de trabajo invade nuestra vida privada*”. En consecuencia, es posible que algunos funcionarios con funciones gerenciales se estén alejando de las políticas planteadas por el gobierno universitario, aprovechando la confusión entre los términos presión o reto laboral para rearticular sus funciones y responsabilidades mostrando resultados a partir del agotamiento laboral del docente.

En este sentido puede entenderse que, esta rearticulación se lleva a cabo en varios niveles jerárquicos: a) a través de la confusión de los límites que separan el trabajo y la vida cotidiana, b) a través de la reintegración de las dimensiones afectivas en los procesos de trabajo, c) en la promoción de la reciprocidad y la sociabilidad en la esfera económica y, en la producción de experiencias significativas en el trabajo (Valenzuela, Reygadas y Cruces, 2015).

En este punto cabe enfatizar la importancia que tiene para los profesores universitarios adaptar la jornada docente a sus necesidades laborales y personales, como medida de prevención de riesgos relacionados con la salud de los docentes universitarios, por tanto, se sugiere una mayor implantación de modalidades docentes, como blended learning o una racionalización de los horarios docentes (Pros y Del Mar, 2010). En este contexto, se consideran el *volumen y horarios de trabajo inadecuados* como una situación que dificulta el desarrollo de la RSLEC, ya que puede aumentar el riesgo psicosocial para los *Public Accountants*, y a su vez, pone en peligro el bienestar, la seguridad y salud en los programas de educación.

Controles internos y gestión humana desarticulados

Hace referencia a la auditoria documental realizada en las visitas de control interno universitaria y a departamentos de gestión humana, que no afrontan de forma eficiente su labor de asegurar la sostenibilidad del trabajo docente en condiciones aceptables de RSLEC, sino, que se enfocan en verificar la presentación de informes y evidencias sin verificar los medios y las practicas utilizadas para tal fin.

En este sentido los participantes del estudio AFI coinciden cuando señalan “*las auditorias de control interno y gestión humana no hacen énfasis en las implicaciones de los métodos de trabajos, los horarios*

inflexibles y el entorno laboral en ocasiones con tratamientos preferenciales; al ser consultados sobre los comités de convivencia laboral indican que ciertos funcionarios realizan prácticas gerenciales inadecuadas de amplio conocimiento y por tanto si no se hace nada ante lo evidente mucho menos lo harán ellos”.

Una explicación a este fenómeno puede ser el desconocimiento de la función de apoyo que deben tener las demás áreas de la universidad con la función docente e investigativa, lo que sumado a la falta de controles sobre el exceso de exigencias y presiones de otros funcionarios y áreas apuntan a desestimular el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible al obstaculizar las prácticas de RSLEC. Esto tiene sentido si se advierten avances limitados, en razón al enfoque defensivo y de manejo de imagen que se ha dado a la responsabilidad social, en un contexto donde predomina una acentuada orientación hacia la flexibilidad de costos y no existe reconocimiento al actor laboral ni diálogo social (Valero y Reyes, 2006).

Por otra parte, entre los factores enunciados por los entrevistados que dificultan la RSLEC se destacan en materia de contexto laboral docente: *perspectivas profesionales poco competitivas* y *cultura gerencial universitaria deformada*, los cuales se presentan y discuten a continuación:

5. Contexto laboral docente

Perspectivas profesionales poco competitivas

Hace referencia a la estabilidad laboral, sistemas de ascenso o escalafón, salario y evaluación docente, en este sentido los participantes del estudio AFI hacen notar vocación y compromiso de los *Public Accountants* con la Educación Contable, esto es así, si se tiene en cuenta que “*los salarios no son competitivos en relación con el sector empresarial y público para personal con amplia trayectoria y menor o igual cualificación*”, este fenómeno resulta aún más contradictorio si se tiene en cuenta la tarifa mínima de referencia para Docentes Universitarios de Pregrado en las Facultades de Educación Contable, señalada por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública de Colombia en su orientación profesional para honorarios de los *Public Accountants* asciende a la cifra de 8 salarios mínimos mensuales legales vigentes (Consejo Técnico de la Contaduría Pública, 2009).

Por otro lado, los sistemas de ascenso en la carrera docente manifestados por los participantes del estudio AFI permiten inferir, además unos sistemas de escalafón docente que ameritan una dedicación a otras actividades como el aprendizaje de un segundo idioma sin la debida asignación de tiempo, por lo que se termina invadiendo en estos casos la vida privada y el tiempo personal del docente. En suma, esto es motivo de evaluación y es justo siempre que, los resultados de la función docente e investigativa se alcancen en un marco de RSLEC.

Cultura gerencial universitaria deformada

Hace referencia a liderazgos deformados con prácticas de supervisión deformadas que no proporcionan apoyo a la función docente y que no representan la cultura institucional emanada del gobierno universitario. En este aspecto los participantes del estudio AFI coinciden al destacar “*el compromiso institucional que no se ve representado en todos los liderazgos de la universidad ante la falta de apoyo a la función docente por parte de algunos funcionarios que tienen la jurisdicción para ello*”.

Una posible explicación a este fenómeno planteada en el subtema de AFI “*controles internos y gestión humana desarticulados*”, lo que debe llamar la atención del gobierno universitario, dadas las

oportunidades de mejoramiento en este aspecto a fin de aumentar la productividad mediante la prevención de la “erosión” de la función docente e investigativa en educación contable universitaria.

En el mismo sentido, otro de los aspectos que hacen notar los participantes del estudio AFI *“planes de trabajo docente con horas de preparación y evaluación de clases que no guardan una correlación con el tiempo de acompañamiento a estudiantes en actividades como: docencia directa en cursos, tutorías y asesorías académicas, asesorías y jurados de trabajos de grado, preparación y seguimiento de aulas virtuales, etc.”*.

Cabe aclarar que hasta este punto no deberían presentarse inconvenientes, no obstante, la RSLEC, no obstante según los participantes la cultura gerencial universitaria empieza a jugar en contra cuando a estas labores se suma, factores como: *“salones de clases con más de 30 estudiantes sin una asignación de tiempo adicional para la evaluación formativa (sería bienvenida una política pública de tiempo de atención por estudiante y para preparación de clases); sumado a esto es posible que ante la falta de normatividad jurídica específica además le sean asignadas al docente como obligación actividades de investigación contable, escritura académica y científica (el algunos casos sin participación en los derechos patrimoniales), diplomados, cursos de actualización permanente y cursos de idiomas sin la debida asignación de tiempo, entre otras actividades manifestadas en el estudio”*.

Otra explicación ante este fenómeno puede ser, por un lado, la incapacidad de comprender la función docente por parte de los *Public Accountants* y, por otro, puede ser la preocupación ante un posible derrumbe del horizonte construido, pues ante el liderazgo deformado por la falta de apoyo a la función docente y cultura gerencial, el que no asume todos estos retos, incluso a costa de su vida privada podría estar en el lugar equivocado.

Características del liderazgo universitario, que en su conjunto parece no tener consenso a la hora de plantear eficacia en el ejercicio de la función docente y que no promueve la calidad de la Educación Contable. En este sentido, López, Rosas y Hernández (2007), plantean que, aunque el liderazgo pueda ser ejercido por cualquier miembro de la institución, lo deseable es que dicho papel sea asumido por el director, que sea compartido y, al mismo tiempo, que se corresponda con el liderazgo transformacional.

Conclusiones

Este trabajo se centró, por un lado, en la identificación de prácticas gerenciales que deforman la función docente universitaria en programas en Educación Contable y, por otro, en la agrupación de las practicas anti RSULEC evidenciadas en temáticas que posteriormente fueron analizadas sin pretender descartar la teoría existente en la materia de responsabilidad social universitaria, intenta arrojar mayor precisión sobre las tendencias en materia laboral que viven los *Public Accountants* dedicados a la docencia universitaria. Respecto al primero de los objetivos, queda claro que los sistemas de trabajo tradicionales; volumen de trabajo y horarios excesivos; y, controles internos y de gestión humana desarticulados obstaculizan la función docente y por tanto el desarrollo de prácticas gerenciales amigables con la RSLEC, por lo cual se

hacen notar la necesidad de políticas institucionales y planes de acción oportunos que permitan garantizar el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible de la universidad.

Otra de las conclusiones es que al momento de vincular al personal responsable del liderazgo universitarios los Public Accountants, prefieren funcionarios que combinen su trayectoria profesional en el campo de la educación contable con el de apoyo a la función docente de manera efectiva y no solo delegando funciones, algo coherente si se toma en cuenta todo el despliegue que amerita la función docente e investigativa en la universidad.

Por otra parte, también queda claro al contrastar las tarifas mínimas enunciadas por el CTCP sobre los honorarios para los Public Accountants adscritos a programas de pregrado en Educación Contable, que las perspectivas profesionales son poco competitivas y sumado a una cultura gerencial universitaria deformada pueden tener el potencial de influir en el desgaste laboral de los expertos contables.

No quiere decir que el salario influya al momento de decidir si deben los Public Accountants dedicarse o no a la docencia universitaria, sin embargo, es notorio, que este factor sumado a la cultura gerencial deformada y horarios inflexibles puede llegar a agotar a largo plazo, la vocación de docentes con amplia trayectoria y altamente cualificados ante la dificultad de manejar escenarios adversos, tanto en lo económico, en lo social y especialmente por la cultura gerencial deformada e inflexible.

En términos generales, estos resultados demuestran que el liderazgo universitario en Educación Contable va más de la delegación de actividades, la supervisión de horarios y las demás prácticas administrativas tradicionales, lo anterior dada complejidad e intangibilidad de la función docente que amerita una dirección enfocada en la producción académica e investigativa, siempre acompañado de las herramientas y garantías necesarias para desarrollar esta labor en las mejores condiciones posibles dado que la docencia trasciende trascienden el acompañamiento directo a estudiantes.

Referencias bibliográficas

Alaminos, A., y Castejón, J. L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Universidad de Alicante, Alicante: Editorial Marfil S.A.

Benavides, R. (2014). La responsabilidad social universitaria y el seguimiento de graduados. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*. 9(4), 945-950.

Brinkmann, S. (2013). *Qualitative interviewing*. Oxford University Press.

Brocki, J. & Wearden, A. (2006). A critical evaluation of the use of interpretative phenomenological analysis (IPA) in health psychology. *Psychology y Health*, 21(1), 87-108. doi: <https://doi.org/10.1080/14768320500230185>

- Campbell, M. L. C. & Morrison, A. P. (2007). The subjective experience of paranoia: Comparing the experiences of patients with psychosis and individuals with no psychiatric history. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 14(1), 63-77. doi: <https://doi.org/10.1002/cpp.510>
- Casilla, D., & Camacho, H. (2012). Evaluación de la responsabilidad social universitaria. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1(69), 452-465. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31025702004.pdf>
- Chicharro, M., Carrillo, I., & Rosa, C. (2015). Responsabilidad Social Universitaria: Estudio empírico sobre la fiabilidad de un conjunto de indicadores de Gobierno Corporativo. *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 25(58), 91-103. Recuperado de: www.jstor.org/stable/innrevcieadmsoc.25.58.91
- CTCP (2009). Orientación Profesional: tarifas de honorarios profesionales. *Consejo Técnico de la Contaduría Pública*, 1-54. Recuperado de: <https://incp.org.co/Site/2012/legislativa/honorarios.pdf>
- De Azcárraga, J., & Goñi, F. (2014). Sobre la necesidad de una reforma universitaria. *Revista Española De Pedagogía*, 72(257), 5-21. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23766810
- Dean, S., Smith, J., Payne, S., & Weinman, J. (2005). Managing time: an interpretative phenomenological analysis of patients' and physiotherapists' perceptions of adherence to therapeutic exercise for low back pain. *Disability and rehabilitation*, 27(11), 625-636. doi: <https://doi.org/10.1080/0963820500030449>
- Domínguez, M. & López, E. (2009). Estudiantes universitarios opinan sobre la responsabilidad social universitaria. *Humanismo y trabajo social*, 1(8), 223-246.
- Dunkley, J. E., Bates, G. W. and Findlay, B. M. (2015). Understanding the trauma of first-episode psychosis. *Early Intervention in Psychiatry*, 9(3), 211-220. doi: <https://doi.org/10.1111/eip.12103>
- Gaete, R. (2014). La responsabilidad social universitaria como política pública: Un estudio de caso. *DAAPGE*, 1(22), 103-128.
- Galeano, M. (2004). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Universidad Eafit, Medellín.
- Gill, D. (2014). An interpretative phenomenological analysis of punjabi sikhs' experience of caring for a relative with dementia. *PQDT - UK y Ireland*, (November), 1.
- González, N., Pirela, A., & Zerpa, M. (2012). La formación docente como investigador. Una Responsabilidad Social Universitaria. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1(69), 466-479.

- Guerra, M. (1983). La “erosion” de la función docente. *Revista Española De Pedagogía*, 41(159), 105-118. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23763425
- Harris, C. (2012). *The Experiences of a Doptive Mothers: An Interpretative Phenomenological Analysis*.
- Hunt, D. & Smith, J. (2004). The personal experience of carers of stroke survivors: an interpretative phenomenological analysis. *Disability and rehabilitation*, 26(16), 1000-1011. doi: <https://doi.org/10.1080/09638280410001702423>
- Kvale, S. (2011). Las entrevistas en investigación cualitativa. Ediciones Morata.
- Leavy, P. (2014). The Oxford handbook of qualitative research. *Oxford library of psychology*.
- López, M., Rosas, F., & Hernández, V. (2007). El liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia. Un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores. *Revista Española De Pedagogía*, 65(237), 295-316. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23766032
- Martí, J. & Martí, M. (2013). Una década de responsabilidad social universitaria en Iberoamérica. *Revista española del tercer sector*, 1(25), 145-161.
- Martí, J., Moncayo, J., & Martí, M. (2014). Revisión de propuestas metodológicas para evaluar la responsabilidad social universitaria. *RIDU*, 8 (1), 2223-2516.
- Mateo, J. (1990). Función docente y demanda discente. *Revista Española De Pedagogía*, 48(186), 319-326. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23764110
- Mathews, K. (2012). *Exploring Pupils’ Experiences of a Transition Project using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA)*. (n.d.)
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2016). Compendio Estadístico Educación Superior Colombiana. Ministerio de Educación, 368. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf%0Ahttp://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf
- Naval, C., & Ruíz, M. (2012). Aproximación a la responsabilidad social universitaria_ la respuesta de la universidad a la sociedad. *Revista de pedagogía*, 64 (3), 103-115.
- Nunnerley, J., Hay-Smith, E. & Dean, S. (2012). Leaving a spinal unit and returning to the wider community: an interpretative phenomenological analysis. *Disability and Rehabilitation*, 35(August), 1-10. doi: <https://doi.org/10.3109/09638288.2012.723789>

Nuñez, M., Salom, J., & Rosales, B., et al. (2012). Responsabilidad Social Universitaria: enfoque de gestión ética compartida. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 1(69), 579-594.

Pietkiewicz, I. and Smith, J. A. (2012). A practical guide to using Interpretative Phenomenological Analysis in qualitative research psychology. *Czasopismo Psychologiczne (Psychological Journal)*, 18(2), 361-369. doi: <https://doi.org/10.14691/CPPJ.20.1.7>

Pros, R., y Del Mar, M. (2010). La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: Sus efectos psicosociales. *Revista Española De Pedagogía*, 68(246), 297-310. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23766302

Ramallo, M. (2015). La evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria. *Debate Universitario CAEE-UAI*. 4(7), 25-38.

Raval, H. & Smith, J. (2003). Therapists' Experiences of Working with Language Interpreters. *International Journal of Mental Health*, 32(2), 6-31. doi: <https://doi.org/Article>

Ruiz, A., & Espínola, Z. (2007). La Responsabilidad Social Universitaria en el Paraguay. *Población y Desarrollo*, 1(34), 16-25.

Shinebourne, P. & Smith, J. (2011). «It is Just Habitual»: An Interpretative Phenomenological Analysis of the Experience of Long-Term Recovery from Addiction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 9(3), 282-295. doi: <https://doi.org/10.1007/s11469-010-9286-1>

Shinebourne, P. (2011). Interpretative Phenomenological Analysis. In N. Fros. (Ed.), *Qualitative Research Methods in Psychology* (pp. 44-65). *Berkshire: McGraw Hill-Open University Press*.

Smith, J. & Osborn, M. (2008). Interpretative Phenomenological Analysis. In J. Smith. (Ed.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (pp. 53-80). doi: <https://doi.org/10.4135/9781848607927.n11>

Smith, J. & Rhodes, J. (2015). Being depleted and being shaken: An interpretative phenomenological analysis of the experiential features of a first episode of depression. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 88(2), 197-209. doi: <https://doi.org/10.1111/papt.12034>

Smith, J. & Shinebourne, P. (2012). Interpretative phenomenological analysis. In H. Cooper, P. Camic, D. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf and K. J. Sher. (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*. (pp. 73-82). doi: <https://doi.org/10.1002/9780470776278.ch10>

Valenzuela, H., Reygadas, L., y Cruces, F. (2015). Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas / My Job is my Life. Overlap between Life and Work in Spanish Companies. *Reis: Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (150), 191-210. Recuperado de: www.jstor.org/stable/26478918

Valero, É, & Reyes, K. (2006). El lado oscuro en las prácticas de responsabilidad social corporativa del sector floricultor. *Innovar: Revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 16(27), 73-90. Recuperado de: www.jstor.org/stable/23741216

Williams, H. (2015). *Using a sociocultural framework to explore the experiences of visually impaired young people who leave school; their transition experiences, feelings of independence and sense of identity during the transition process: An Interpretative Phenomenologica*. (n.d.)

Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. UK: McGraw-hill education.

Zárate, R., & Mantilla, E. (2014). La deserción estudiantil UIS, una mirada desde la responsabilidad social universitaria. *Revista del Instituto de Estudios Superiores en Educación*, 1(21), 120-133.