B

oston College, es una universidad jesuita, fundada [hace algo más de 150 años](http://www.bc.edu/about.html). Allí funciona el Boston College Center for Work & Family. Con el patrocinio de KPMG, este centro investigó “*[How Millennials Navigate Their Careers - Young Adult Views on Work, Life and Success](http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/pdf/BCCWF%20Millennial%20Careers%20FINAL%20for%20web.pdf)*”.

Es evidente que de generación en generación se va produciendo un cambio de conducta. Aunque en cada país pueda haber rasgos especiales, en todo el mundo una generación tiene unas características.

Es probable que todos tengamos alguna consciencia al respecto. Pero no es claro si en Colombia tomamos en cuenta las particularidades de una generación a la hora de formar contadores y a la hora de contratarlos. En general las unidades de recursos humanos de las grandes empresas mundiales se preocupan por definir a cada generación y plantear la vida laboral según su forma de ser.

De acuerdo con el estudio “(…) *Career courses need to take a whole person perspective to increase the likelihood of fulfillment both at work and in one’s personal life.* (…)”. El centro recomienda “(…) *First, provide education that helps students better prepare for and manage their careers* (…)” y, en segundo lugar, “(…) *Helping your graduates build the necessary skills to do effective networking, and specifically person-to-person networking, is of critical importance.* (…)”.

Que nosotros sepamos, los programas de contaduría en Colombia no hemos investigado los destinos laborales de nuestros egresados. Puede que sepamos en donde trabajan, pero no cuál es el ambiente de trabajo y las perspectivas de crecimiento. Simplemente cada profesor asume que el desempeño laboral podría ser como el que él experimenta. Dice el estudio “(…) *The importance of salary in retaining talent is not a surprising finding. But beyond salary, the importance of helping young adults find a role that aligns with their passions, providing them opportunities to grow and develop in their careers, and instilling a workplace culture that supports the whole person and provides appropriate work-life balance, all seem to be critically important to talent retention*. (…)”

La contaduría está atada al desarrollo empresarial. Sin empresa no hay trabajo para los contadores. Las empresas pequeñas solo quieren contratar al profesional por unas pocas horas y principalmente para atender requerimientos tributarios. En la medida en la cual aumenta el tamaño de la empresa, el contador es más solicitado. Hasta llegar al punto de empresas con un batallón de contadores. Uno de los grandes retos es formar para el desempeño tanto en empresas grandes como pequeñas. En muchos casos nos limitamos a formar para empresas medianas. En la actualidad la legislación nos plantea tres grupos contables. Habrá que considerarlos todos, tanto respecto de la contabilidad financiera, como la administrativa, como la presupuestal, como la auditoría. Hay que valorar los *Millennials*.

*Hernando Bermúdez Gómez*