S

ería de gran impacto un documento como el de Robert Half, titulado [2018 SALARY GUIDE for Accounting and Finance Professionals](https://www.roberthalf.com/sites/default/files/documents/ATFAMR_0917_SG_SG2018-MediaGuide_USA_ENG_SEC_0.pdf).

El documento incluye un gran detalle. Presenta los grupos de corporate accounting, compliance, internal auditor, it auditor, financial reporting, sec financial reporting, general accountant, cost accountant, tax accountant, financial analyst, budget analyst, treasury analyst, business analyst, data analyst, business intelligence analyst, business systems analyst, financial project manager, financial systems, forensic accountant, property accountant, operational support: credit and collections, operational support: bookkeepers, operational support: payroll and other, tax services, audit/assurance services, banking and financial markets, finance and accounting, risk and compliance, operations.

Es claro que entre más grande las organizaciones, más exigen especialistas. Por el contrario, las muy pequeñas organizaciones encomiendan a su profesional contable todo tipo de labores.

Como se intuirá, el rango de salarios es muy amplio, dada la diversidad de oficios. Además, un mismo cargo también tiene diferentes compensaciones. Por ejemplo, un Chief Financial Officer gana $166,750, $200,000, $240,500 o $ 498,000, dependiendo del percentil en que se califique.

Todos quisiéramos ganar más. Sin embargo, no todos ganamos lo mismo. Hoy en día muchos quieren tener oficios de poca responsabilidad pública, pues les parece que éstos son muy riesgosos. No sabemos si el mercado está reconociendo a través del salario esta dificultad. Según [Accountancy](https://www.accountancyeurope.eu/wp-content/uploads/Keeping-the-Audit-Profession-Attractive_18.07.2017.pdf) “(…) *Nevertheless, increasing regulation may have a negative impact on the attractiveness of the audit profession in the long run. The strict regulation of the profession can deter students from joining an audit firm, or even if they join, to opt for another area in an audit firm (e.g. consultancy). Regulating every aspect of the audit profession can also lead to professionals choosing to leave audit firms. Although they understand this is part of the job, they notice that the nature of their work gradually changes, focusing more on tasks related to oversight and quality assurance. The common goal should be to achieve the best audit quality.* (…)”

Una auditoría de una empresa pequeña o más grande implicará un equipo que la realice. Mientras tanto, en los micro establecimientos es probable que un profesional de la contabilidad pueda llevar a cabo toda la tarea.

Ahora bien: “(…) *The new generation of auditors seems to value increasingly their personal and social achievements, imposing a new equilibrium regarding work-life balance on the audit firms. Aware of this issue, audit firms have become more flexible and have developed new ways to meet the demands of the millennial generation.* (…)”. El planteamiento de trabajar duro para ascender ya no es tan seductor. Hoy los contadores quieren disfrutar la familia.

*Hernando Bermúdez Gómez*