A

lgunos [investigadores sobre la cultura](https://www.researchgate.net/publication/215889253_Individualism_vs_Collectivism_in_Different_Cultures_A_cross-cultural_study) señalan que varios pueblos han abandonado el actuar colectivamente, como es lo propio de las familias, para dar paso a un individualismo, que en veces es extremo. No podemos engañarnos: el mundo empresarial, al fomentar la competencia entre los empleados, siembra una actitud egoísta, por virtud de la cual algunos son capaces de actuar inmoralmente, como cuando se recurre a la trampa o la mentira para descollar.

En el mundo contable, los trabajos generalmente demandan equipos. Ante muy pequeñas organizaciones, una auditoría puede hacerse por un solo individuo. Con un poco de crecimiento ya se requerirá de un auxiliar. Al desplazarnos por la escala de tamaño iremos advirtiendo la presencia de muchos expertos, algunos vinculados de forma permanente al asegurador.

Como lo subraya Maria Moats en el artículo [PwC reveals 5 crucial characteristics of auditors](https://www.accountingtoday.com/opinion/pwc-reveals-5-crucial-characteristics-of-auditors-for-auditorproud-day), los trabajos de aseguramiento implican el concurso de un equipo, cada vez más especializado. “(…) *In fact, in fiscal year 2017, 13 percent of new hires in our Assurance practice possessed a background in STEM (science, technology, engineering or math).* (…)”. Nosotros no hemos entendido lo que supone el deber de conocimiento del cliente. Se trata de conocer y comprender la industria respectiva (lo externo) y dominar las políticas y procedimientos (lo interno) del auditado. En algunas firmas se advierte cierto nivel de especialización, como los auditores dedicados a bancos, seguros, fiducias, Eps e Ips, petroleras. Pero en otras, los empleados son vinculados a cualquier cliente.

En nuestros cursos de pregrado evidenciamos una gran dificultad para trabajar en grupo. En primer lugar, no se está dispuesto a unirse con cualquiera. En segundo lugar, frecuentemente hay individuos que no cumplen lo que prometen, que no responden por lo que se les encarga. En tercer lugar, suele haber unos apóstoles que se echan encima toda la tarea y la sacan adelante. El trabajo en grupo es más lúdico, pero no siempre garantiza el mejor aprendizaje. La situación es diferente en los posgrados. En estos se percibe el efecto del trabajo, que ha enseñado a participar en responsabilidades compartidas, a cumplir en tiempo y a “dar la talla”.

El trabajo en las firmas enseña muchas cosas valiosas. Generalmente es mejor pagado al tiempo que es más pesado. Son bastantes los que se cansan, los que ven otras oportunidades menos estresantes. Hace falta preguntarnos si la excesiva rotación tiene que ver con el estilo cuasi militar del trabajo, pues de arriba hacia abajo se imponen exigencias sin lugar a chistar. Estas percepciones son contrarias a los repetidos datos internacionales que ubican a las más grandes firmas entre las mejores empresas para trabajar. ¿Será que en una red hay tantas culturas como vinculados a ella?

La capacidad de obrar en equipo debería servirnos para salir de la división que no nos ha dejado avanzar.

*Hernando Bermúdez Gómez*