E

n el X Congreso Nacional de Contabilidad Pública, Adriana María Hernández Gil, Secretaria de Hacienda Gobernación de Antioquia, al exponer la [Convergencia Contable Pública del Departamento de Antioquia](http://www.contaduria.gov.co/wps/wcm/connect/6fc0252f-8ea6-43c7-94e9-9dc9a0b0d2f4/32-AdrianaHernandez.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=6fc0252f-8ea6-43c7-94e9-9dc9a0b0d2f4), manifestó que el diagnóstico sobre el talento humano encontró: *“• Prevalecía la cultura presupuestal a la contable. • Personal con énfasis en el registro y no en el análisis • Resistencia al cambio. • Alta rotación de personal (temporalidad, provisionalidad, de carrera) • Personal desmotivado y poco actualizado en la nueva reglamentación*”

Como en artículos anteriores lo hemos censurado, el Gobierno mantiene el presupuesto como criterio e instrumento decisivo en su gestión, aprovechando ciertas libertades o flexibilidades que no brinda el régimen contable. Estamos lejos de lograr cambiar esta cultura. El registro sigue consumiendo el tiempo de los funcionarios. No se analiza porque no hay oportunidad para hacerlo y porque no hay interés de parte de los directivos sobre este tipo de información, que en algunos casos pondría en evidencia sus sesgos. Es normal que las personas no quieran cambiar, especialmente cuando en lugar de convencerlas mediante procesos racionales se les impone una nueva forma de obrar. Por eso la importancia de una oportuna socialización que ha sido débil, mucho más en el sector privado que en el público. Como se sabe, son muy numerosos los contratistas del Estado, aunque la ley pretenda que su vinculación sea excepcional. La libertad para seleccionar y definir los términos de la vinculación atrae a los directivos para crear su propia corte. En el sector público se observan muchos empleados con frustración, que se hace evidente cuando atienden público. Hay una gran burocracia, es decir, según el [Drae](http://dle.rae.es/?id=6Jix9ml) “*Administración ineficiente a causa del papeleo, la rigidez y las formalidades superfluas.*”. La mayoría de las empresas piensan que es asunto de cada empleado el mantenerse actualizado. Algunos así lo entienden y lo logran. Pero la actualización implica tiempo, dinero y dedicación. Muchas entidades pretenden que las personas reduzcan su tiempo familiar o de descanso para estudiar. Algunas lo hacen otras no. La buena actualización implica acceso a materiales de buena factura y a procesos de enseñanza aprendizaje. Estos requieren de tiempo que se traslapa con las jornadas laborales y son muy costosos. Hay muchas empresas reacias a conceder permisos para estudiar y que no conceden financiación. Los adultos son dados al menor esfuerzo. Su racionalidad les indica que lo mejor es obtener más por menos. Un diplomado, por excelente que sea, no pasa de ser una aproximación a los marcos contables actuales, bastante complejos. Hay que lograr procesos de formación continua, como lo predican muchas universidades.

La convergencia aún está en su primera etapa. Haber logrado un cambio legislativo, que viabilizó la modernización del régimen, es solo un principio. Vendrán reflexiones sobre el entendimiento de las normas, sobre su bondad y sobre sus consecuencias. La frecuente actualización de los estándares es una dinámica sin precedentes en Colombia.

*Hernando Bermúdez Gómez*