P

or lo general, nuestras firmas de contadores sufren de una alta deserción de profesionales jóvenes. Aunque esto ha ocurrido desde hace mucho tiempo, las causas pueden haber variado. Con una profesión mayoritariamente femenina, las relaciones tiznadas de machismo tienen que desaparecer.

Según explican Gertsson, Nellie; Broberg, Pernilla; Friberg, Josefine y Sylvander, Johanna (Journal of Accounting and Finance; West Palm Beach Tomo 18, N.º 2, (May 2018): 89-105) en su artículo [*Exploring Motivational Drivers of Audit Employees - A Study Focusing on Generation Y*](https://search.proquest.com/openview/c4024f9a067794e03622e8053032602d/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=766330), “(…) *Being explorative in nature, this study will include all these different factors. However, there will be an enhanced focus on Generation Y. It seems as if the job market in general and the audit profession in particular face a specific challenge in motivating and retaining Generation Y-employees, since research shows that they tend to leave jobs more frequently than previous generations (cf. Laird, et al., 2015). Generation Y is said to be less motivated by competition, promotion, status and money, i.e. aspects traditionally associated with the audit profession (cf. Grey, 1998; Morley, et al., 2002), than previous generations. Generation Y are rather motivated by interesting/challenging work and development opportunities. They are also motivated by flexibility and work-life balance (Kultalahti & Viitala, 2014), which might be hard to achieve in a profession characterized by heavy workload and overtime (cf. Umans, et al., 2016)*. (…)”

Si un joven logra un verdadero tutor en el trabajo, que le acompañe permanentemente y le transmita su experiencia, es bien probable que él querrá permanecer en la organización, seducido por la generosidad de su maestro. Aprender mientras se trabaja es un método muy antiguo que se ha dejado de practicar. Todos deben enseñar, pero varios socios y gerentes no se ocupan de esta tarea.

Está ocurriendo un cambio significativo en los socios de muchas firmas, más interesados por los aspectos comerciales de la práctica que por las cuestiones técnicas, que cada vez son mayores. Sin maestros, la auditoría se convierte en meros procedimientos, cuya repetición es cansona.

La exposición que experimentan muchos jóvenes cuando se les encomienda hacerse presentes en los clientes para practicar ciertos procedimientos, en muchos casos de cumplimiento, resulta negativa, pues los interrelaciona con personas de mayor experiencia, que ven con malos ojos los altos honorarios que se pagan para luego hacer el trabajo con aprendices.

Las normas de auditoría enfatizan el trabajo en equipo. Sin embargo, en la realidad estos están divididos en niveles que no actúan en común sino según órdenes del estrato superior. Los jóvenes necesitan ser involucrados en las cosas importantes, así lo único que esté a su alcance sea oír. Hay que canalizar su capacidad de cambio, su forma distinta de juzgar las situaciones, su natural curiosidad.

*Hernando Bermúdez Gómez*