U

na parte muy importante de la administración de empresas tiene que ver con la gestión de los talentos humanos. Las empresas son entidades complejas que requieren de varias disciplinas para ser exitosamente administradas.

Los contadores parecen pasar por alto el factor humano, pues despersonalizan muchos asuntos. Así lo hacen también varios economistas. Sin embargo, la literatura ha subrayado la importancia de la cultura organizacional.

En el documento [*2020 Robert Half Salary Guide for Accounting and Finance Professionals*](https://www.roberthalf.com/sites/default/files/documents_not_indexed/2020_Salary_Guide_Financial_US.pdf?utm_campaign=RH-NA-Salary_Guide-Autoresponder-Email&utm_medium=Email&utm_source=autoresponder&utm_content=Download+the+2020+Finance+%26amp%3b+Accounting+Salary+Guide&i=) se lee: “(…) *Organizational culture sits center stage as a success factor in hiring and retention because it represents one of the most important considerations for job seekers. More than 1 in 3 workers in a Robert Half survey said they would turn down a job that was otherwise a perfect match if the corporate culture wasn't right. Similarly, more than 9 in 1 O managers said a candidate's fit with the organizational culture is either equal to or more important than their skills and experience.* (…)”

Tal como se enseña en un anexo de la sección 315 de las normas de auditoria de información financiera histórica, un componente del entorno de control son las “(…) *(g) Políticas y prácticas relativas a recursos humanos. Las políticas y prácticas relativas a recursos humanos a menudo demuestran cuestiones importantes en relación con la conciencia de control de una entidad. Por ejemplo, las normas de selección de las personas más cualificadas —resaltando la formación, la experiencia laboral anterior, los logros anteriores y la acreditación de integridad y de comportamiento ético— demuestran el compromiso de una entidad de contratar personas competentes y dignas de confianza. Las políticas de formación que comunican las funciones y responsabilidades prospectivas e incluyen prácticas, tales como escuelas y seminarios, ilustran los niveles esperados de desempeño y comportamiento. Las promociones basadas en evaluaciones periódicas del desempeño demuestran el compromiso de la entidad con el ascenso de personal cualificado a niveles más altos de responsabilidad.* (…)”

Si en una firma de contadores se respira orgullo por ser de esta profesión, si su cultura exige rectitud, si todo trabajo tiene de referencia el interés público, es de esperar que sus empleados y otros funcionarios conformen una fuerza de excepcionales posibilidades en favor de los clientes y de los mismos contables. Por el contrario, si al interior de estas organizaciones se admite la mediocridad y se consideran sin importancia ciertos asuntos que consecuentemente no se revelan, la cultura será inadecuada y no podrá esperarse que las personas obren con la mayor calidad. No son los conocimientos la cuestión clave. Lo fundamental es el comportamiento ético. Este asegura tal rectitud en el obrar que, por ejemplo, podrá esperarse una espontanea actualización profesional.

*Hernando Bermúdez Gómez*