L

a calidad de los servicios de aseguramiento depende en gran parte del actuar de los individuos que conforman cada firma. Ciertamente es necesario que ellos sean competentes respecto de sus tareas. Esto, acogiendo las concepciones del IAESB, implica un actuar ceñido a la ética, para lo cual el IESBA ha promulgado un código internacional de ética para los profesionales de la contabilidad. En otro momento hemos sostenido que en la integridad se reúnen todos los valores éticos. Ella no es posible sino en términos de la buena fe. Hay que desear el mayor bien para los clientes. No se trata solo de la obtención de utilidades, sino del mantenimiento de la infraestructura necesaria para hacerlo mejor cada día, lo que nos lleva a sostener que la gente es un componente básico de las organizaciones. Las personas deben sentirse felices trabajando, de lo cual se desprenden actitudes como el deseo de pertenencia y la lealtad. Es necesario que se tengan en cuenta sus necesidades personales y familiares, que todos debemos atender. No es adecuado que se descuenten las horas necesarias para atender una cuestión médica, ni mucho menos que se desprecie a los que tienen alguna aflicción. La sicología mal llamada industrial, la cual, según la [Universidad internacional de Valencia](https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/de-que-se-ocupa-la-psicologia-industrial), “(…) *estudia científicamente el comportamiento del ser humano en entornos profesionales. Un psicólogo industrial aplica los conocimientos que ha acumulado la psicología con el objetivo de mejorar la eficiencia de las empresas, el desempeño de los trabajadores y el bienestar de las personas que componen la organización.*”, se ha desarrollado inmensamente. Hoy en día hay muchas entidades prestando servicios en materia de las personas que laboran, no solo ayudando a su selección, o presentando datos para contribuir en una adecuada definición de escalas salariales, sino apoyando el diseño de beneficios adicionales, como la flexibilidad del horario, realizando capacitaciones para estimular el buen clima organizacional, evaluando la conducta de los funcionarios como elemento para resolver sobre aumentos de sueldo o ascensos.

El alto nivel de deserción es un indicador de la falta de adherencia a muchas firmas de contadores, que desencantan a los jóvenes, debido a la muy alta exigencia y a las pocas posibilidades de mejora laboral. El trabajo excesivo es una de las causas de los frecuentes retiros. Ya sabemos que hay mundialmente un acuerdo sobre la jornada laboral máxima. La Organización Mundial del Trabajo señala: “*El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. Implica oportunidades de trabajo que sean productivas y ofrezcan ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidades y trato para todas las mujeres y hombres.*”.

Cuidar a las personas de la organización es la mayor inversión que puede hacer una firma de contadores.

*Hernando Bermúdez Gómez*