L

a investigación de la cual da cuenta el artículo *[Application of Technical and Soft Skills in the First Job Experience by Accountancy Graduates in the Philippines: Implications for Accounting Curriculum Development](https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=110714),* escrito por Chester Owen B. Diokno & Williams Kwasi Peprah, publicada por el Open Journal of Accounting > Vol.10 No.3, July 2021, permitió sostener: “*The work profile revealed the following: 37.14% of accountancy graduates are working in the audit sector, 34.29% worked in General Accounting/Finance; 70% of respondents are currently working with 1 - 3 years of experience, while 30% working beyond 3 years from the date of graduation; 45.71% of the respondents underwent internship at Alas Oplas & Co. CPAs, and 58.57% of accountancy graduates who took the internship program spent at least 160 hours on their internship. Regression analysis revealed that the technical skills gained in the internship program of the accountancy graduates were significantly related to the technical skills applied during their first job experience. On the other hand, the Accountancy Program’s soft skills are significantly related to the soft skills applied during their first job experience*.” Conviene mucho que en Colombia en lugar de tanto hablar sobre las habilidades y actitudes hagamos este tipo de investigaciones permitiéndonos saber si nuestra academia está acertando o no. Algunas empresas contables se quejan mucho de la preparación de los recién egresados, sencillamente porque no están preparados para hacer lo que ellas hacen. Sin embargo, es innegable que la academia no está mirando a los grandes sino a los pequeños y medianos (es decir que también excluye a los microempresarios). ¿Es válido sostener que se requieren distintas habilidades y actitudes según el tamaño de las empresas? Esta es una pregunta muy compleja que da lugar a muy diferentes posiciones. Sin embargo, en el terreno social, las habilidades y actitudes respecto de las personas no admiten diferencias. Sucede que este ámbito no es atendido por la academia. En este orden de ideas conviene preguntarse que reflexiones han hecho los estudiantes en torno a las materias fundamentales tratadas por la [ISO 26000](https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es), que empiezan por los derechos humanos. Hay una gran sospecha que el desconocimiento de éstos es fomentado por el modelo económico capitalista, puesto que éste pone al dinero antes que las personas. El ejercicio de la contaduría requiere de sabiduría. Esta implica el conocimiento y la reflexión sobre las personas con las que se interactúa, lo cual, paradójicamente, es resaltado por las teorías sobre el control interno. Cuando hay errores, declaraciones incorrectas, deficiencias significativas o incumplimientos materiales, se suele acusar a los procesos de selección. Pero las oficinas, direcciones, departamentos o unidades de recursos humanos, de gestión del talento humano, de relaciones industriales, etcétera, escogen lo que se les dice que deben escoger. Ninguna se abroga el poder de sentar políticas en materia de la gente, porque esta tarea es propia de los niveles encargados de la dirección y la organización en las empresas. Lo cierto es que, aunque no aparezca en el balance, la gente es el principal activo.

*Hernando Bermúdez Gómez*