C

. JANESKO, en la revista *Internal Auditor*, Feb2021, Vol. 78 Issue 1, p11-12, que publicó el artículo *Building An Adaptable Workforce*, sostiene: “*Both studies show that organizations want to invest in developing their workforce, but many have far to go when it comes to creating effective programs. Still, well over half of the executives surveyed by Deloitte say they plan to focus on “reimagining work” over the next three years. This means not only teaching employees new skills, but giving them more choice over what they do or even integrating the physical, mental, financial, and social well-being of workers into the design of work, itself*.”. No todos aceptan que el principal recurso de una empresa es su gente, pues hay varios que opinan que sin capital no se puede ser empresario. La historia los contradice. Muchos empresarios concluyen que deben mejorar la productividad de sus funcionarios y se dedican a lograrlo. Pero, como lo dice el artículo, no saben cómo hacerlo. Por esto no es extraño que se produzcan muchos fracasos. Para que las personas sean productivas deben ser felices, como lo explicamos hace poco en Contrapartida. Esta felicidad debe conservarse al trabajar. El trabajo no puede ser otra dimensión sin nada que ver con la vida de las personas. Tampoco puede ser un instrumento que genere situaciones o efectos contrarios a la felicidad, como llenar de tensión, poner a la gente de mal genio, crear cansancio, quitar el tiempo necesario para hacer otras cosas y para dormir, generar problemas de comunicación, complicar el cuidado médico, destruir el medio ambiente, contradecir los derechos humanos, etcétera. Desafortunadamente, por partir de un lindero entre el trabajo y la vida personal terminamos haciendo de aquel un veneno para ésta. Muchos patronos pretenden que sus empleados cambien su jerarquía de valores y hagan de la empresa y de la producción de excedentes para los dueños los objetivos principales de la vida. No faltan adultos que representan, como actores de teatro, este libreto, que en verdad no comparten ni ejecutan. Otros, tristemente, resuelven hacer propia la concepción que se les plantea y exige. Pero los resultados son incontrovertibles. Lo que se basa en representaciones o en escalas de valores erradas termina siendo complicado, azaroso, endeble. En cambio, lo que cuenta con un verdadero aprecio, lealtad, compromiso, porque contribuye a una feliz vida, permanece y progresa con energía admirable. Evidentemente los contadores deben preocuparse por el capital humano, como se sugiere en el modelo llamado Informe Integral: “*Human capital – People’s competencies, capabilities and experience, and their motivations to innovate, including their: ­ Alignment with and support for an organization’s governance framework, risk management approach, and ethical values ­ Ability to understand, develop and implement an organization’s strategy ­ Loyalties and motivations for improving processes, goods and services, including their ability to lead, manage and collaborate*”. En los programas de pregrado debemos someter esta vision al estudio cuidadoso de los estudiantes para evitar que miren mal las cosas y se formen ideas equivocadas, que hagan de ellos generadores de deficiencias.

*Hernando Bermúdez Gómez*