S

egún la encuesta de salarios preparada por [Robert Half](https://www.roberthalf.com/salary-guide/specialization/finance-and-accounting) “*AI and other advanced technologies are supercharging the ways finance and accounting professionals can contribute to organizations. Companies are intent on finding the best talent, but the search can be difficult.*” Ya lo sabemos, pero aún no lo creemos. Avanzamos lentamente en pensar sobre los planes de estudio y aún más despacio en la organización de laboratorios de aprendizaje, entrenamiento y práctica. Podemos quejarnos de la baja remuneración, pero antes deberíamos censurar la educación que privilegiamos. Según la encuesta en el más alto nivel se podría obtener los siguientes salarios: Accounting Manager – General Accounting $117,750, Manager of IT Audit – Corporate Accounting $153,000, Director of SEC Financial Reporting $177,000, Compliance Director – Corporate Accounting $177,750, Tax Director – Corporate Accounting $190,750, Chief Audit Executive/Vice President, Internal Audit/Internal Audit Director $220,000, Chief Financial Officer (CFO) – Corporate Accounting $256.000. Aquí vemos que pueden existir siete perfiles distintos de expertos en contabilidad y finanzas, entre los cuales existen diferencias económicas bastante importantes. En nuestras pequeñas empresas no han vinculado ningún contador, en otras han contratado un revisor o un contador porque es obligatorio. Estos dan consejos, pero también preparan documentos, para su propia firma o la de otros funcionarios, generalmente el representante legal. Deberíamos tener nuestras propias estadísticas para poder analizar la realidad. La práctica independiente permite el aumento de los ingresos a través del crecimiento de los clientes. Se contratan más empleados al tiempo que cada vínculo nuevo arroja un margen de utilidad. Esta posibilidad supera la contratación laboral en la que los salarios se suelen negociar por períodos anuales. El cambio de los salarios suele girar en torno del índice de inflación particular, que puede ser menor o mayor del índice promedio de inflación para empleados. Es más: hay que tener en cuenta la variación del índice de costos, que también tiene particularidades. Según el [DANE](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/capital_humano/Anexos_CH_12.xls), en los procesos de selección las empresas se fijan primordialmente en tres factores: Conocimientos y habilidades especificas respecto de la ocupación a desempeñar, Experiencia laboral previa y Responsabilidad y compromiso. Podemos sostener que las universidades solo se ocupan del primer factor. Es claro que debe haber correspondencia entre aquello en lo que se forma y lo que necesitan las empresas. Se habla de la pertinencia de la educación. La complejidad radica en que el egresado debe ser formado para el futuro y no para el presente. En los cinco años de un pregrado todo puede cambiar. Como en otro momento expusimos, hay quienes creen que nada cambia en las bases de las disciplinas. Pero esto no es cierto. Las ciencias se reformulan para avanzar, aunque mantengan en vigencia ciertos principios. Así, por ejemplo, la primacía de la información financiera está disminuyendo. Con seguridad habrá mucha información no financiera en el inmediato futuro. Lo expuesto también justifica la necesidad de estudiar siempre.

*Hernando Bermúdez Gómez*