E

n el artículo *The effect of team member proximity and assignment length on audit staff reliance on a supervisor's preferences*, escrito por Stephen Kuselias, Christopher P. Agoglia, Elaine Ying Wang, publicado por *Accounting, Organizations and Society* 105 (2023) 101391, se concluye: “*Our study provides insight into factors that influence the rela- tive effectiveness of distributed and co-located auditors. We find that, in a setting in which supervisors provide their staff auditors with their client-favorable preferences regarding a possible in- ventory obsolescence write-down, distributed auditors on tempo- rary assignment are least likely to rely on their supervisor's preferences when assessing the necessity of a write-down (i.e., most independent), followed by both distributed and co-located auditors on continuing assignment, with co-located auditors on temporary assignment most willing to move in the direction of their supervisor's preferences*.” Sin duda alguna la forma de obrar de los equipos asignados a los trabajos depende de la forma como se administran. Hay firmas que no tienen personal en su planta. Se presentan a varios concursos adjuntando las hojas de vida de quienes los autorizan. Si el contrato se gana, el equipo se contrata y se le destina al desarrollo del respectivo contrato. Otras firmas tienen en su planta socios y gerentes, quienes, simultáneamente, actúan como fuerza de ventas. Cuando logran un encargo, contratan para el mismo supervisores y auxiliares que son los únicos que permanecen en el cliente. En otras ocasiones en la planta hay socios, gerentes, supervisores y auxiliares, que se van repartiendo entre los encargos, teniendo cada uno que participar en varios, salvo uno o un pequeño grupo que permanece en el cliente. Hay otras formas de organización que vamos a dejar en el conocimiento de los lectores, puesto que lo que queremos plantear es la diversidad en la administración de los trabajos. En algunas firmas se permite que los grupos sean siempre más o menos los mismos, mientras en otras hay una frecuente rotación, de forma que podría decirse que se trabaja con todos. Estas distintas alternativas tienen muchas consecuencias, como, por ejemplo, que, a la hora de considerar ajustes de la remuneración o los posibles ascensos, hay pocos o muchos que conocen a los candidatos cercanamente y pueden hablar sobre sus competencias con autoridad. Los funcionarios estables son los más costosos, pero pueden resultar los más competentes. A veces algunos se convierten en especialistas en cierto tipo de clientes, logrando mejores categorías e ingresos. A veces los grupos trabajan como si todos fueran iguales, enseñando a los nuevos y aprovechando la energía y nuevas visiones de los jóvenes. A veces se crean barreras, brechas, entre los socios y los gerentes y los demás miembros del encargo, modelo en el cual se experimentan las mayores desilusiones de los jóvenes, quienes prontamente se retiran para buscar mejores condiciones. Ahora bien: hay casos en los cuales un supuesto auxiliar tiene más competencia que el socio a cargo. Sin inteligencia emocional es imposible gobernar los equipos respectivos. Los contadores tienen que aprender a trabajar en grupo.

*Hernando Bermúdez Gómez*