N

o sabemos si en las circunstancias actuales existe una verdadera selección de los principiantes de la carrera de contaduría. En cambio, se oyen muchas posiciones sobre qué es lo que están tratando de encontrar los empleadores para convertirlos en nuevos empleados. Existe una relación entre punto de partida y de salida entre las selecciones mencionadas. Se supone que la ruta está definida por el plan de estudios, pero ésta es una visión incompleta porque otro elemento esencial para dicha ruta son los profesores, su competencia, su experiencia, su prospectiva. Según una reciente encuesta del IIA, “(…) *los gerentes de contratación tienden a buscar recién graduados universitarios que hayan estudiado contabilidad (80%), seguidos por los de auditoría (53%) y negocios (44%). Comparativamente, las ciencias de la computación o la tecnología de la información representaron el 43%, lo que sugiere que la formación en tecnología es de creciente importancia para los gerentes de contratación de auditoría interna. Los resultados de la encuesta también revelaron que las habilidades más esenciales que buscan los equipos de contratación, además de la experiencia y la educación, incluyen la comunicación empresarial (78%), el análisis de datos (53%), la auditoría interna (47%) y la ética o el gobierno organizacional (46%).* (…)” Esto respalda nuestra posición de plantear como necesaria la organización de laboratorios de tecnología en los cuales los estudiantes puedan desarrollar grandes habilidades en las innovaciones que día tras día cambian las empresas. No son acuerdo con casas productoras de simples programas, porque ya estamos en la era de la IA. Las entidades de educación superior tienen el reto de preparar egresados que no puedan ser reemplazados por nuevas herramientas computacionales. Hay que pensar seriamente en mayores niveles de competencia que las que obtienen los hoy toderos. Sea en contabilidad financiera, administrativa, tributaria o aseguramiento, hay que abrir la mente y apropiarse de roles empresariales de gran impacto, que sepan pensar en términos de 30 o 50 años y no en la corta medida de un período contable. Además, tienen que dejar de pensar en información monetaria o financiera para ocuparse de todos los datos empresariales. Hay que dejar de mirar hacia el pasado y empezar a ocuparse del futuro, lleno de inexactitudes, incertidumbres, posibilidades y probabilidades. Una función, un cargo, un puesto, un rol son cosas presentes. Pero al mirar hacia el futuro hay que pensar en administrar las empresas y no solo parte de ellas.