

Cada cinco años los académicos nos encontramos frente a un nuevo contingente de estudiantes. Así, casi inconscientemente, vivimos expuestos al cambio cultural, el cual ya no nos sorprende. Este relevo indefinido desajusta nuestras estrategias docentes y nos enfrenta a nuevas formas de pensar y de sentir.

Las pocas informaciones que se conocen sobre la profesión contable colombiana revelan un gran crecimiento de inscritos y que la mayoría de estos son mujeres. Según el [acta 38](#), correspondiente a la reunión del Comité de registro de la Junta Central de Contadores realizada el 12 de junio de 2015, los contadores inscritos ascendían a 209.032. Mientras aquí escasean los datos, en el Reino Unido [se publican regularmente](#). Allí las siete asociaciones que habilitan contadores reportan un número muy grande de miembros extranjeros. Curiosamente el número de firmas viene decreciendo, en parte por las cada vez más frecuentes fusiones. El asunto no es solo de cantidades. El universo de contadores integra varias generaciones, que se van sucediendo lenta pero inexorablemente. Con cada generación llega una cultura distinta, que paulatinamente va cambiando la forma de pensar y de obrar de la mayoría.

Por eso nos ha llamado mucho la atención la publicación del Pennsylvania Institute of Certified Public Accountants titulada [Firm Culture and Its Impact on the Future of the Firm — “If you ignore creating a culture, you will have one anyway.”](#). Sobre los cambios generacionales se anota “(...) *Of course there are differences that exist among them but*

*perhaps instead of viewing these differences as roadblocks, firm leaders can look to find ways to leverage the strengths and expertise of each generation to give their firms the best chance to be successful in the long term. (...)*”

Un porcentaje significativo de profesionales aspira a trabajar en las empresas, sin pasar por las firmas o dejándolas prontamente. Esto confirma la importancia de estar atentos respecto de los contadores administrativos, cosa que no hemos empezado a hacer en Colombia. “(...) *To attract and retain the new generation of employee, firms must be willing to offer more than just a competitive salary. A substantial portion of the work force is from a generation where work/life balance wasn't a defining part of their career choice. Today, the emphasis on work/life balance is something that the new generation of employees expects from their employer (...)*”

De manera que la generación de trabajadores de tres Jornadas está siendo reemplazada por otra que quiere tener tiempo para muchas cosas distintas del trabajo. Adicionalmente “(...) *The new generation of employee wants the flexibility to work when they want and where they want. If their company does not provide them with that flexibility, they are going to move on. (...)*”.

Como se ve, tenemos mucho por hacer para comprender los nuevos contadores colombianos.

Hernando Bermúdez Gómez