

# El problema del exceso o falta de contadores según un coreano

Hernando Bermúdez Gómez

En el Journal of Certified Public Accountants, revista especializada y completa sobre contabilidad, auditoría y gestión fiscal, publicada por el Instituto Coreano de Contables Públicos Certificados en Junio 12 de 2026, se encuentra el artículo *Las consecuencias de la sobreselección de contadores... Se necesita un cambio de paradigma* escrito por Kwon Oh-seok, reportero de Edaily, que reproducimos a continuación, pidiendo su indulgencia por su extensión y por la deficiente traducción: “*El incidente del 'contable no designado', que ha surgido como un problema importante en la industria de la CPA, ya no puede verse como un desequilibrio temporal entre oferta y demanda. A medida que el número de candidatos exitosos que no lograron plazas de formación práctica se acumulaba año tras año, la brecha entre la capacidad de absorción del mercado y el tamaño de la contratación alcanzó un nivel estructural. En particular, la situación de cientos de personas no asignadas a instituciones de prueba acumulándose no es solo un fenómeno transitorio, sino que exige una revisión exhaustiva del sistema. En esta tendencia, es inevitable examinar si la escala actual de reclutamiento se alinea realmente con el desarrollo saludable del campo profesional y los mercados de capitales. Paradójicamente, a medida que aumenta el número de contables no nombrados, las voces del sector siguen expresando quejas sobre la escasez de mano de obra. Aunque la demanda de auditoría se concentra en grandes firmas de contabilidad, el mercado de pequeñas y medianas empresas se ha contraído relativamente, lo que ha profundizado el desequilibrio en la asignación de personal. Las grandes firmas contables Aunque estas empresas deben mantener un cierto nivel de plantilla incluso bajo altas cargas de trabajo, las firmas de contabilidad pequeñas y medianas son reacias a contratar nuevo personal debido a limitaciones en la capacidad formativa y la rentabilidad. Como resultado, algunos contables soportan cargas de trabajo excesivas, mientras que otros tienen personal esperando sin amplia experiencia, lo que crea una contradicción. Esto no es simplemente un problema de escasez o excedente de mano de obra, sino un problema complejo que implica la interacción entre la estructura de mercado y el diseño institucional. Hasta ahora, las respuestas se han centrado principalmente en 'ampliar las oportunidades de recuperación'. Las medidas representativas incluyen aumentar el número de instituciones que reconocen a los becarios o vincular parte de la experiencia con programas de formación de la asociación para reconocer cierta experiencia como becarios. Aunque estas medidas son claramente necesarias, son más bien una medida complementaria para aliviar las lagunas formativas del personal que actualmente no está asignado. Fundamentalmente, es necesario reexaminar la consistencia entre la escala de selección y la demanda del mercado.*

*Anteriormente, las autoridades financieras habían ampliado el número de reclutas para mejorar la calidad de la auditoría y reforzar la transparencia contable. En ese momento, existía validez política, pero gradualmente, debido a la desaceleración económica, el debilitamiento del crecimiento corporativo y las mejoras en la eficiencia operativa tras la adopción de la IA, la demanda de personal en las firmas de contabilidad ha cambiado respecto a antes. La expansión de la tecnología de automatización mejora la eficiencia de los procedimientos de auditoría repetitivos, pero también está cambiando la propia demanda de personal. En medio de estos cambios, el hecho de que algunos nuevos candidatos exitosos no puedan encontrar instituciones de prácticas sugiere que la desconexión entre oferta y demanda se está consolidando. Hoja de ruta a medio y largo plazo necesaria para el reclutamiento de CPA. Simplemente ajustar el número de personal seleccionado no será suficiente para evitar los vientos de cambio que se avecinan, pero mientras la selección supere la demanda del mercado y la capacidad de recuperación, el problema de candidatos no designados volverá a aparecer. Por lo tanto, las discusiones sobre ajustar el número de reclutas son un asunto que debe tratarse con bastante seriedad, y en lugar de limitarse a reducir el número aritméticamente, deben establecerse criterios razonables para determinar si el mercado y el sistema de formación pueden soportar esta escala a largo plazo. Por eso se requiere una hoja de ruta que refleje de forma integral el número real de becarios disponibles, los planes de contratación a medio y largo plazo de firmas y empresas de contabilidad, y los cambios en la productividad debidos a los cambios tecnológicos. Además, es necesario considerar un diseño de sistema flexible que permita un ajuste flexible del tamaño de la selección dentro de un determinado rango según las fluctuaciones económicas. También deben buscarse mejoras cualitativas en el sistema de información y formación. Es necesario relajar la estructura centrada en grandes firmas contables y diversificar el proceso de prueba para incluir firmas contables pequeñas y medianas, organizaciones internas de auditoría corporativa y el sector público. En particular, si la demanda de experiencia contable en instituciones públicas o sectores sin ánimo de lucro está vinculada institucionalmente, el alcance de las oportunidades de prácticas se ampliará mientras que la empresa profesional. El papel de la asociación también puede fortalecerse. También debe realizarse la evaluación de la formación en prácticas, el fortalecimiento del mentorado y la estandarización del contenido educativo. A corto plazo, es posible ofrecer diversas oportunidades de experiencia práctica a contables no contratados para reducir las lagunas y ampliar las oportunidades de exposición práctica mediante la participación basada en proyectos o contratos a corto plazo. A medio y largo plazo, también se debe proporcionar apoyo político para ampliar las áreas de actividad hacia los sectores no cotizados, públicos y sin ánimo de lucro. A largo plazo, redefinir el papel de los contables y expandirse a nuevas áreas de demanda como el análisis de datos y la consultoría de control interno también serán tareas importantes. El tema de los contables no designados debe verse no como una cuestión de 'dificultades laborales', sino desde la perspectiva de la calidad de la auditoría y la competitividad del*

*sector. Si se despliega más personal en el terreno sin suficiente periodo de prueba y formación, podría ayudar a aliviar la escasez de mano de obra a corto plazo, pero a largo plazo podría afectar negativamente la calidad contable y la confianza en el mercado de capitales. El objetivo político de mejorar la calidad de la auditoría también puede alcanzarse de forma estable cuando se basa en una selección adecuada y un sistema cuantitativo sólido. Esto significa que la expansión cuantitativa por sí sola no puede garantizar la calidad. El enfoque de la discusión debería pasar de 'cuántos seleccionar' a 'cómo entrenarlos'. Más allá del debate sobre la escala, la clave es diseñar una estructura positiva sostenible donde el mercado y las instituciones estén equilibrados. Fortalecer la experiencia y la base profesional de los contables mediante una escala de selección adecuada y un sistema sistemático de información y formación es la dirección para mejorar tanto la sostenibilidad de la profesión como la confianza en el mercado de capitales."* Lo que más nos gustó de este artículo es su entendimiento sobre una acción de todas las partes que integran el sector o área contable, en el que necesariamente deben obrar los profesores, las instituciones de educación, las entidades del Gobierno, las firmas de contadores y los gremios respectivos. Además, habrá que tener en cuenta la inmensa cantidad de alumnos aspirando a obtener un título profesional. Pero es necesario, en lugar de la absurda idea de gobernar una profesión liberal, lograr un consenso sobre una planeación a largo plazo que responda a las necesidades del país, de los empresarios, y de todos los ya nombrados. Precisamente en el momento en que el diario El Tiempo informa que [Más de 8.000 empresas prefirieron pagarle una 'multa' al Sena que contratar a aprendices tras la reforma laboral. A las compañías les está saliendo más rentable pagar esa penalización que contratar a los jóvenes.](#) Estamos frente a gobiernos que han sido incapaces de ordenar social y económicamente a la belleza que es Colombia. Entre más gente no cree en la autoridad y hace lo que le conviene, más se nos sale de las manos el bien común. Ciertamente las discusiones sobre la falta o exceso de profesionales (en que han aparecido algunos que quieren disminuir las exigencias de experiencia), los sufrimientos por la desertión, la impaciencia sobre tan larga carrera, la queja por la mala formación, la agresiva desilusión por la falta de buenos trabajos, la amenaza por la obsolescencia que pueden generar las herramientas de IA, la gran informalidad, la inmensa corrupción, la falta de competencia de muchos funcionarios públicos, y otras muchas circunstancias reales, necesita de buenas políticas públicas, hágalas o no el DPN.

Bogotá, junio 12 de 2026.