S

e lee en *Management Accounting Frontiers* 5-6 (2023) 7 – 50, en el artículo *titulado A Review of Organizations’ Cultural Controls on Corrupt Behavior*, escrito por Kiky Srirejeki: “*This paper critically reviews existing studies on culture controls, one of the elements of Malmi and Brown’s (2008) management control systems (MCS) package, and explore its effects on mitigating employees’ corrupt behavior. Cultural control is considered a means to shape shared norms, beliefs, values, attitudes, and ways of behaving in an organization. This paper is organized around three forms of cultural control, namely the code of conduct, the tone from the top, and peers’ behavior of Malmi and Brown’s (2008) MCS package. The overall picture that emerges from this review is that much more can be learned about the effects of cultural controls on corrupt behavior. While theories and empirical studies abound around the effects of cultural controls on unethical behavior, empirical evidence on its effects on corrupt behavior is still limited. A conceptual model of cultural controls on corrupt behavior is proposed, and potential avenues for future research are also discussed.*” En las conclusiones se sostiene: “*Corrupt behavior is a concerning issue for organizations. It negatively affects organizations by preventing fair competition and inflating organizational costs. This review identifies three cultural controls that can be employed in an organization to mitigate corrupt behavior, namely codes of conduct, the tone from the top, and peers’ behavior. Through this review, each cultural control is discussed in a way that can be exercised to curb corrupt behavior.*” Muchos profesionales de la contabilidad perciben los controles únicamente como procedimientos que deben ser observados al realizar y reconocer ciertos hechos. Esta es una visión muy ciega de los verdaderos controles de una organización, porque no considera los controles culturales que se mencionan en el artículo en comento. Hay que empezar por sembrar valores y desarrollar actitudes. Es decir, la personalidad es la clave que debe tenerse en cuenta antes de vincular a cualquier empleado o funcionario. Si una persona concibe como válida la ética de mínimos y máximos, si todo puede ser bueno o malo, si lo propio de la vida económica es poner primero el dinero y luego las personas, hay que esperar que las acciones se realicen por fuera de los marcos, códigos o políticas éticas. Si esta disfuncionalidad se refuerza desde los dueños, los controlantes, los administradores, los empleados o funcionarios actuarán simétricamente y las malas prácticas serán consideradas como admisibles. Si, adicionalmente, los pares actúan similarmente, por ejemplo, todos toman en el mismo bar, juegan en el mismo club, se alimentan en los mismos restaurantes, van de vacaciones a los mismos hoteles, forman parte de los mismos partidos políticos y profesan los mismos credos, llevan a los hijos a las mismas escuelas, colegios y universidades, la conducta estará muy reforzada porque ahora serán muchos los que obren de la misma manera. Alguno pensará que esto no es más que mantenerse dentro de cierto círculo socio - económico. Pero va mucho más allá. Lo que se observa es la unión que hace la fuerza, de manera que nos unimos con los que se nos parecen.

*Hernando Bermúdez Gómez*