D

urante muchos años se pensó que los controlantes de una organización tenían el derecho discrecional de elegir sus inmediatos colaboradores, por tratarse de personal de confianza. De hecho nuestra legislación laboral regula este tipo de trabajadores. Con el paso del tiempo esa concepción ha penetrado nuestra cultura empresarial, en forma tal que para la gran mayoría de nuestros dirigentes no cabe otra posibilidad, la cual es muy marcada en las entidades de familia.

Pero, bajo las intelecciones del buen gobierno, se piensa que los controlantes deben hacer concursos de méritos y elegir al mejor y no al que más les parezca. Este cambio de pensamiento aún no se abre paso. Más de un concurso está diseñado para dejar participar a unos y excluir a otros y más de una designación finalmente es el resultado de la voluntad del nominador en lugar del reflejo objetivo de las calificaciones. Muchos procesos de selección son incapaces de medir la armonía de los candidatos con el entendimiento del mundo y las finalidades sociales de las organizaciones.

Que los controlantes sigan influyendo en la selección de los principales ejecutivos es asunto que merece reflexión. Sobre esta cuestión, Nikos Vafeas y Adamos Vlittis, nos presentan sus conclusiones en el artículo [*Board influence on the selection of external accounting executives*](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0890838914000614) (The British Accounting Review, volumen 47, número 1, páginas 46 a 65, marzo de 2015), conforme a las cuales “(…) *This study documents evidence suggesting a board effectiveness index, comprised of a board's composition and accounting expertise, a CFO director, and insider ownership, is positively related to the board's decision to hire an external candidate for the firm's top accounting executive position. We also find that in the post-SOX period smaller boards are more likely to be associated with external accounting hires when turnover is forced. Finally, we find some somewhat weak but suggestive statistical evidence of a decline in the extent of earnings management, as proxied by discretionary accruals, following an external top accounting executive appointment. Together, this evidence suggests the affiliation of hired accounting executives is not random. Consistent with evidence from CEOs, it is a relevant dimension of the candidate's profile* (…)”.

La flexibilidad en asuntos éticos es cuestión fundamental para muchos empresarios que no son amigos de cumplir reglas, como las tributarias, al pie de la letra. Como bien lo ha puesto de presente el [Papa emérito](http://www.aleteia.org/es/religion/entrevistas/el-relativismo-segun-benedicto-xvi-5211743064162304), el mundo moderno está ahogándose en el relativismo.

El relativismo representa un gran problema para los contadores, en cuanto la comunidad espera que ellos les sirvan de defensa, evitando la producción y difusión de informes con declaraciones materiales incorrectas. La valoración de ciertas políticas que podrían ser catalogadas como de contabilidad creativa y el peso finalmente atribuido a los hallazgos de auditoría depende en gran parte de los niveles de integridad del evaluador.

*Hernando Bermúdez Gómez*