C

omo lo planteamos en nuestro ensayo [Esbozo de la auditoría estatutaria y del control interno en las organizaciones privadas](http://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/ensayos/marconesrf.doc), la lucha individual cede el paso a la lucha colectiva por el bienestar. En muchísimas economías las manifestaciones de la búsqueda en común se realizan por la familia. El padre asume el papel del jefe, la esposa es la vicepresidente, el hijo mayor el tesorero… La denominada sociedad familiar domina las plantillas empresariales de muchísimos países. De este corolario se sigue que la mayoría de las firmas de contadores también tiene un sustrato familiar.

En la sociedad no familiar, la membresía se obtiene mediante aportes cuantificables en dinero y, por lo común, quienes desarrollan la actividad social son trabajadores. Estos son escogidos mediante procesos de selección, que de una u otra manera privilegian ciertas características. Por ejemplo, en las zonas de frontera muchas empresas vinculan indocumentados porque son una mano de obra barata.

La sociedad de familia tiene un concepto de buen gobierno muy particular, puesto que se parte de la base que el padre es sabio; por ello tiene la última palabra. Los mayores predominan sobre los menores y la sucesión tiende a ocurrir cuando alguien deja de estar en la línea, ya porque no está en condiciones de seguir laborando, ya porque se retira, ya porque fallece.

No podemos seguir en este escrito enunciando los rasgos de las sociedades de familia y no es necesario, porque a donde queremos llegar es a afirmar que muchas empresas no familiares, que son micro, pequeñas y aún medianas organizaciones, se gestionan mediante varias prácticas propias de las sociedades de familia. Es así como en ellas percibimos la intangibilidad de los superiores. Un inferior nunca puede cuestionar, sin perecer en el intento, a sus superiores. En cambio, el superior puede adoptar posiciones, aún arbitrarias, sobre los que están debajo en la respectiva escala.

Recientemente se dio a conocer el documento [Inspection Observations Related to PCAOB "Risk Assessment" Auditing Standards (No. 8 through No.15)](http://pcaobus.org/Inspections/Documents/Risk-Assessment-Standards-Inspections.pdf), digno exponente de un aprovechamiento de la función disciplinaria, que esperamos algún día sea imitado por nuestra Junta Central de Contadores. En él, ya en las recomendaciones, se lee: “(…) *Firms should make it a priority to evaluate engagement partner and manager workloads in an effort to ensure that partners and managers have adequate capacity to devote the time needed to perform quality audits, including supervision of the engagement team*. (…)”. El talón de Aquiles de muchas de nuestras firmas colombianas es la intangibilidad de los socios. Como son los dueños y los jefes, se les trata cual padres en las sociedades familiares. Se les admira, se les respeta, se les obedece, se les cubren las espaldas y no se les evalúa o, al menos, no con rigor. Perder la experiencia de los socios porque están muy ocupados es dejar los trabajos en personal en formación, que aún no sabe percibir la proximidad de las amenazas.

*Hernando Bermúdez Gómez*