E

n el artículo *[Rank and file equity compensation and earnings management: Evidence from stock options](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3433869)*, escrito por Holderness, D. Kip; Huffman, Adrienna & Lewis‐Western, Melissa, publicado por *Journal of Business Finance & Accounting*, 0306686X, Oct/Nov2019, Vol. 46, Fascículo 9/10 se concluye: “*We investigate if rank and file option compensation is associated with an increase in firm‐level earnings management, on average, and if any documented effect stems from accrual or real activities earnings management. We find that earnings management increases as firms grant option compensation more broadly throughout the organization, that the increase in earnings management is attributable to real activities earnings management, and that the relation strengthens when the option compensation is likely to generate greater performance incentives and when employee monitoring is less intense. We also find that the increase in earnings management associated with rank and file option compensation is unlikely to stem from fraud and that consideration of cash constraints and overvaluation do not influence inferences from our results.* (…)”

A veces nos parece evidente que hay que atar las compensaciones de los empleados con el cumplimiento de los presupuestos y el nivel de las utilidades. Es claro que los beneficios que se ofrecen pueden obrar como inductores de mayores esfuerzos. Sin embargo, como se ha constatado, puede suceder que también inciten a alterar la contabilidad para que las compensaciones se basen en datos irreales, engañosos. Semejante peligro trata de evitarse mediante controles, los que pueden tener efecto sobre la productividad. Por lo tanto, hay que buscar lo que en el lenguaje común se llama el justo medio, es decir, que los controles impidan el fraude, pero no inhiban los esfuerzos de los funcionarios.

Algunas organizaciones prefieren pagar muy bien sin importar los resultados. El sentido de pertenencia puede tener un efecto similar a los incentivos, pues las personas se esmerarán por no perder el puesto.

La línea de conducta que se adopte debe ser el resultado de estudios concretos y no elecciones arbitrarias. La gestión del talento humano no puede determinarse meramente por los resultados financieros, porque los individuos aprecian muchos otros factores y rechazan gran cantidad de actitudes que consideran injustas.

Los efectos de las políticas de incentivos, como las comisiones que se reconocen a los vendedores, han hecho que estos engañen a los posibles clientes para que cierren favorablemente sus negociaciones. Posteriormente el cliente debe librar batallas jurídicas para demostrar que se le ofrecieron cosas distintas de las que recibió. Cuando los defensores exigen pruebas que normalmente no se tienen (por ejemplo, una grabación de las ofertas del vendedor) enredan las cosas para que las formas primen sobre la realidad. Estas entidades pierden muchos clientes porque crean una fama negativa. La contabilidad administrativa debe hacer adecuados análisis.

*Hernando Bermúdez Gómez*