J

*enna J Burke, Rani Hoitash, Udi Hoitash y Summer(Xia) Xiao*, en su artículo [*The costs and benefits of retirement policies at U.S. audit firms*](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278425421000077?via%3Dihub), publicado por la revista *Journal of Accounting and Public Policy*, available online 22 February 2021, 106824, in press, corrected proof, resumen (traducción automática con Bing): “‎*La edad de jubilación obligatoria dentro de las empresas de auditoría del Big 4 de EE. UU. oscila entre los 55 y los 62 años, lo que ha atraído controversia y escrutinio legal. Los costos potenciales de una edad de jubilación más temprana incluyen la pérdida de redes establecidas, experiencia y experiencia. Sin embargo, estudios en países no estadounidenses, las jurisdicciones concluyen que los socios que se acercan a la jubilación se desvinculan de su trabajo, lo que se manifiesta en una menor calidad de auditoría. Utilizando datos recopilados a mano intensivos sobre la edad de 3.148 socios de auditoría estadounidenses, proporcionamos la primera evidencia de los costos y beneficios de las políticas de jubilación obligatorias en las empresas de auditoría estadounidenses. Encontramos que la calidad de la auditoría no varía, pero que las tarifas son significativamente más altas para los socios estadounidenses que se acercan a la jubilación. Estos hallazgos sugieren que las políticas de jubilación obligatorias de los Estados Unidos están obligando a los que ganan ingresos experimentados que están produciendo una calidad de auditoría equivalente a los socios más jóvenes. Análisis adicionales revelan que las jubilaciones de socios son mecanismos para promover y hacer crecer las carteras de clientes de socios de auditoría más jóvenes y femeninas, y por lo tanto aumentar la diversidad de socios. Nuestro análisis adicional de no EE. UU. los principales socios de auditoría que lideran las auditorías de las empresas cotizadas estadounidenses muestran que los socios que se acercan a la jubilación están asociados con una menor calidad de auditoría en ciertas medidas. Esto sugiere que la calidad de auditoría de los socios estadounidenses más antiguos es superior a su no estadounidense contrapartes*.‎”

En Colombia cuando los socios mayores no se jubilan se crea un conflicto con los miembros de la firma que aspiran a mejorar en la jerarquía y en sus compensaciones. En las grandes firmas las pensiones se rigen por acuerdos, mientras en muchas de las demás lo único que tienen es lo que les ofrece el sistema legal de beneficios post retiros que rige en Colombia. Muchos socios no cotizaron durante largo tiempo. Por eso quieren vender su participación en las firmas. Esto no siempre es posible debido a las diferencias sobre cómo valorar las entidades. Hemos oído de transacciones que se hacen sobre los ingresos: 1 año, 2 o 3 dependiendo de la lealtad de la cartera de clientes y su pronto pago. El plazo para el pago se determina con base en las utilidades disponibles.

Son frecuentes los casos de socios que manejan grandes cuentas, pero ya no trabajan como antes. Aprenden de lo que oyen, pero estudian poco. Obviamente no tienen la energía de los jóvenes. Pero su experiencia es invaluable.

*Hernando Bermúdez Gómez*