E

n *Accounting, Organizations and Society*, Volume 103, November 2022, 101336, encontramos un importante artículo titulado [*Organizational responses to multiple logics: Diversity, identity and the professional service firm*](https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101336), escrito por Fiona Anderson-Gough, Carla Edgley, Keith Robson & Nina Sharma, que presentaron así: “*This paper is located within the research problematic of multiple logics with reference to professional service firms (PSFs), and in particular audit firms. Within this multi-logic (“hybrid”) and complex organization, we are specifically concerned with the impacts of new institutional logics that reflect social and political movements - in this case diversity legislation - and how these new logics are absorbed and managed within the organizations’ structures and practices. Based upon a study of large and medium sized audit firms in the UK, we consider the organizational responses to the demands for improved diversity among firm members, especially the senior elite, in the context of the passing of the Equality Act, 2010, and subsequent legislation which both consolidated and extended UK laws on discrimination. Our study indicates how such organizational sites have value for demonstrating how the conflict between logics shifts its terms of reference. While most of the conflict between logics of commercialism and professionalism has been successfully managed through mechanisms of hybridization, we bring to the fore how the struggles between ideas about merit and diversity in professional evaluation processes and practices are more intractable. Our work contributes to an understanding of both the dependencies (blending) and co-existences (separation) that can exist between diversity, commercial and professional logics of practice in multi-logic organizations. We further highlight the role of identity scripts that shape how individuals situationally demarcate their identities as they struggle with the demands for diversity that challenge dominant logics*.” En Colombia, durante las últimas décadas, ha ganado ventaja la inmovilidad de la élite directiva y el enfoque comercial. Habrá muchos ofendidos con esta opinión, pero ella es el resultado de analizar los nuevos socios y las nuevas decisiones organizacionales. Conocimos y conocemos socios de un altísimo amor por la profesión, que nos atrajeron hacia el conocimiento, enseñanza y defensa de su disciplina. Pero, digámonos la verdad, aunque hoy la profesión colombiana está compuesta mayoritariamente de mujeres, aunque algunas ocupen las más altas dignidades, los hombres siguen ejerciendo poder. Somos una sociedad machista. Además, también segregamos por muchas otras razones, raciales, sociales, políticas, económicas, educativas, así como separamos los más y los menos inteligentes o trabajadores. El problema de las exigencias legales no se soluciona con una ley de cuotas, pues nuestra realidad muestra que podemos desconocerla cuando nos parezca. Asunto muy difícil que implica un método de selección, premiación, ascenso y remuneración basado en méritos que no respondan a una de esas categorías que nos separan. Aprendimos hace mucho que el líder debe ser *Uno de nosotros, uno como nosotros, el mejor de nosotros*.

*Hernando Bermúdez Gómez*