S

e concluye en *Management Accounting Frontiers* 5-6 (2023) 7 – 50, *A Review of Organizations’ Cultural Controls on Corrupt Behavior*, escrito por Kiky Srirejekia “*Corrupt behavior is a concerning issue for organizations. It negatively affects organizations by preventing fair competition and inflating organizational costs. This review identifies three cultural controls that can be employed in an organization to mitigate corrupt behavior, namely codes of conduct, the tone from the top, and peers’ behavior. Through this review, each cultural control is discussed in a way that can be exercised to curb corrupt behavior. ―This review also provides several practical implications for organizations. First, this study finds that the degree to which cultural controls can be effective varies across organizations. There are internal and external factors that influence the effectiveness of cultural control. Importantly, because these internal and external factors are dynamics, an organization should continuously adapt its cultural control to respond to these changes. For instance, organizations should continually review and update their codes of conduct and ensure that they reflect the potential internal and external factors changes. ―Second, this review suggests that each cultural control is crucial. However, it cannot serve as a standalone control mechanism. For example, the tone from the top would be effective if the tops embraced ethical values in their practice. Organizational leaders should portray ethical standards and communicate their commitment to generating organizational ethical culture. Third, this study suggests that peers’ behavior influences corrupt behavior. Actions from peers create perceptions that drive employees’ behavior and may affect the organization’s norm positively or negatively. Therefore, organizations should consider putting proper rewards to encourage ethical behavior and punishment to reduce corrupt behavior*.” En resumen, el artículo coincide con quienes creen que el ejemplo es la principal forma de enseñar y exigir comportamientos íntegros. Lamentablemente, de la misma manera, las malas costumbres de la administración son imitadas por los funcionarios. Muchos pensamos que lo ético es lo que hacemos, que los seres íntegros son los que se comportan como nosotros. Es difícil, arriesgado, ponernos de modelo. En el partido X se espera que todos los militantes piensen y actúen de una manera. Los del partido Y creen que hay que obrar en forma distinta a los de X. Cada uno predica la ética de sí mismo y la maldad de los demás. Con un poco de reflexión encontramos que ninguno es íntegro. Estas ideas se aplican, tal cual, a las firmas de contadores, en las cuales el tono de la organización proviene de sus dueños, de sus socios y de sus gerentes. Ellas tienen discursos con implicaciones en la prestación de sus servicios. Muchos funcionarios no analizan lo que hacen las firmas, lo que aceptan como perfecto y utilizan como autoridad. Otros, en cambio, piensan críticamente, dando la razón en algunas cosas y negándola respecto de otras. Por eso hay que busca a quienes aman su profesión, la estudian indefinidamente y la ejercen con dignidad.

*Hernando Bermúdez Gómez*