E

n el artículo escrito por Ismail Adelopo; Emmanuel Adu‐Ameyaw; Kwok Yip Cheung; Bako, Hajara Santali, titulado [*Managerial compensation and firm performance: The moderating role of managerial ownership and other governance factors*](file:///C:\Users\hdobe\Dropbox\Mi%20PC%20(LAPTOP-SSPTUC37)\Documents\hbg\borradorescontrapartida\10.1002\jcaf.22609) publicado por *The Journal of Corporate Accounting & Finance*; Hoboken Tomo 34, N.º 3, (Jul 2023): 31-46, se lee este resumen: “*This study looks at how executive compensation affects firm value and the extent to which this relationship is sensitive to managerial ownership and corporate governance factors. We use data from UK FTSE 100 firms for the period 2007–2012, generating a total of 578 firm-year observations. Consistent with optimal compensation theory, we find that the managerial compensation –firm value is more sensitive to executives’ ownership levels and other corporate governance indicators. Our results remain robust to alternative econometric models. We contribute to the literature on corporate governance and firm value. While the paper builds on the executive bonus compensation literature, it also furthers our understanding on the extent to which managerial ownership, institutional ownership, board size and non-executive ownership matter in the executive bonus compensation—corporate value relationship with specific emphasis on UK FTSE 100 firms. Our second contribution is related to the moderating role of managerial (executive) ownership. We show that as executives residual interests go up, managers become more conscious of the firm's idiosyncratic risk, and hence lessen their aggressive investment and financing strategies culminating in lower firm value.*” Es muy interesante saber que hay una relación entre las empresas, que son unidades económicas que deseamos sujetar a reglas de buen gobierno, y el salario o compensación de sus principales ejecutivos. Es claro que los dueños tienen que ponerse de acuerdo sobre los criterios que se deben aplicar para fijar dicha remuneración. Entre estos puede haber índices que se refieran a la información contable pero además pueden encontrarse índices de otra naturaleza. Inevitablemente tales criterios tienen efecto sobre el total de empleados dada la relación interna que existe entre estos. Bien se sabe que los planes de remuneración pueden obrar como estimulantes del desempeño y, de otra parte, pueden deteriorar la situación económica de una empresa. Todo depende del retorno que los funcionarios produzcan por su compensación. Cuando lo empleados sienten que son apreciados y que se piensa en su mejor calidad de vida, tratan de hacer todo lo posible para que la empresa mejore. Y, al contrario. A veces olvidamos que el recurso más valioso de cualquier organización es su gente. Por lo mismo la política de recursos humanos es una pieza fundamental del ser de cada entidad. El comportamiento ético se predica de las personas y no de cualquier otro recurso. Es una tontería escarbar cuanto elemento económico se advierta e ignorar toda conducta humana. De manera que, como sucedió con mayor fuerza en el pasado, la academia contable debe formar en materia de la gestión humana necesaria para que promueva el mejor desempeño.

*Hernando Bermúdez Gómez*