E

n el artículo *[Board diversity and financial performance: empirical evidence from the United Kingdom](10.1108/ARJ-02-2020-0037)*, escrito por Hosny, Khaled; Elgharbawy, Adel, publicado por *Accounting Research Journal*; Bingley Tomo 35, N.º 4, (2022): 561-580, se lee: “*We investigated the relationship between multiple aspects of board diversity and financial performance. The results, in some aspects, are in line with the resource dependency theory. Gender and skill diversity bring more diversified personnel to boards, thus creating wider connections to companies that ultimately improve their performance. However, diversity does not always improve board effectiveness and add value to business. Board tenure, educational and network diversity have no significant influence on financial performance. Contrary to our expectations, diversity in other aspects (e.g. nationality diversity) negatively affects financial performance due to the possible clashes between personnel. Moreover, the gender diversity among executive directors negatively affects market-based performance reflecting a negative bias against women from the institutional investors. The findings suggest that we need to be cautious when addressing the diversity issue. Although diverse boards could be more effective at solving problems and increasing network connections, resources and creativity compared with other homogenous boards, they may still have serious problems. Diversity may provoke group conflict that interferes with efficacy and hinder communication that interferes with cooperation, thereby lowering performance (Dobbin and Jung, 2011).”* Desde una perspectiva de ética civil, o de buen gobierno, se ha venido promocionando la diversidad. Ahora hay síntomas de echar marcha atrás. Este artículo plantea que la diversidad conviene en ciertos momentos, pero que puede ser inane en otros. Evidentemente es necesario eliminar barreras que impiden que algunos accedan a ciertas posiciones, pero el objetivo es siempre contar con los mejores y no con las más variados. Si ciertas características se toman como base de rechazo es necesario cerciorarse de que efectivamente no tienen impacto en términos de la productividad de los elegidos. Pero si un hombre puede ser tan eficaz como una mujer, un negro como un blanco, un budista como un católico, un ingeniero como un administrador, el que habla francés como el que habla italiano, es claro que todas las circunstancias mencionadas no pueden obrar como criterio para elegir. Esto se complica cuando no tenemos información suficiente para juzgar la diversidad, como los egresados de uno u otro programa de formación en pregrado de profesionales de la contabilidad. Es decir, dar por distintos a unos y por iguales a otros puede llevar implícito muchos errores. Entonces se requiere de personas que sepan hacer análisis sin sesgos, que puedan plantear críticas sobre evidencia, que sean realmente transparentes en todos los aspectos de su vida. Mucha responsabilidad en las selecciones depende de quienes adoptan políticas y de quienes llevan a cabo los procesos de elección. Además, no debe olvidarse que los grupos humanos ejercen fuerzas de admisión o rechazo con resultados inocultables.

*Hernando Bermúdez Gómez*