

Compensaciones diferidas

Hernando Bermúdez Gómez

En *Contemporary Accounting Research* (CAR), por ahora publicado en su página web, aparece el artículo [*Deferred compensation, managerial retirement, and the stewardship perspective of financial accounting*](#), escrito Ulrich Schäfer, Christoph Pelger, en cuyas conclusiones se lee: “*Estudiamos el uso óptimo de la compensación diferida posterior a la jubilación para proporcionar incentivos a largo plazo. Basado en un modelo de agencia de horizonte infinito con contratación secuencial, obtenemos los siguientes resultados clave: Primero, mostramos que la compensación diferida posterior a la jubilación causa una fricción en las elecciones de contratos secuenciales del propietario de la empresa. Identificamos un efecto de reducción de escala que resulta del uso de ganancias contables como medidas de desempeño conjunto en contratos secuenciales. En segundo lugar, el efecto de reducción hace que la compensación diferida sea menos útil para proporcionar incentivos a largo plazo. En tercer lugar, un reconocimiento oportuno de los flujos de efectivo futuros en las ganancias contables actuales puede ser indeseable para el propietario de la empresa si los esfuerzos a largo plazo son suficientemente importantes y los gerentes reciben una compensación diferida. En este caso, una mayor puntualidad contable introduce incentivos más miopes para los gerentes.*

Nuestros hallazgos contribuyen a la literatura contable teórica y tienen implicaciones para el uso práctico de la compensación diferida y para el diseño de normas contables. Primero, exploramos el papel del efecto de reducción de escala para la medición del desempeño y el diseño óptimo de contratos en relaciones secuenciales de agencia. Nuestro análisis muestra que, en un entorno de múltiples agentes con producción conjunta, la incapacidad del principal para comprometerse con contratos con agentes futuros causa ineficiencias en los contratos de otros agentes cuando realizan esfuerzos a largo plazo. Este hallazgo amplía la literatura sobre el compromiso limitado en agencias dinámicas que se centra en entornos de un solo agente (p. ej., P. O. Christensen et

al., 2005; Dutta y Reichelstein, 2003; Şabac, 2007, 2008), así como los estudios que se centran en múltiples agentes en modelos de período único (p. ej., Feltham et al., 2016; Hofmann & Indjejikian, 2021; Liang et al., 2008).

En segundo lugar, nuestra identificación del efecto de reducción de escala arroja nueva luz sobre la idoneidad de la compensación diferida para mitigar la miopía gerencial. Si bien la literatura existente se ha centrado en gran medida en el diseño óptimo de la compensación diferida en entornos de agente único (Dutta & Fan, 2016; Marinovic & Varas, 2019), nuestro análisis de la compensación diferida posterior a la jubilación proporciona información adicional sobre las fricciones de contratación que surgen de las interacciones dinámicas de múltiples agentes. En particular, la existencia del efecto de reducción de escala podría explicar el uso limitado de la compensación diferida posterior a la jubilación en la práctica de compensación (Dahiya y Yermack, 2008).

En tercer lugar, destacamos el papel de la puntualidad contable a la hora de influir en la provisión óptima de incentivos para las empresas en entornos posteriores a la jubilación. Nuestro análisis complementa estudios recientes sobre la utilidad de la información oportuna desde la perspectiva de la contratación (P. O. Christensen et al., 2022; Dikolli, 2001; Dutta & Reichelstein, 2003; Fan & Li, 2018; Hofmann & Rothenberg, 2019). En contraste con nuestro análisis, esta literatura considera la oportunidad como la disponibilidad temprana de información prospectiva, ya sea en forma de una medida de desempeño contractual separada o como una señal observable pero no verificable. Nuestra noción de oportunidad es diferente, ya que apunta a capturar un elemento importante de la contabilidad en valores devengados, es decir, el reconocimiento oportuno de (algunas partes de) los flujos de efectivo futuros en las ganancias actuales. Por lo tanto, las ganancias contables agregan información tanto retrospectiva como prospectiva sobre el impacto de las acciones de los administradores a corto y largo plazo. Encontramos que un reconocimiento más oportuno de los flujos de efectivo futuros en las

ganancias actuales puede ser indeseable en nuestro entorno de contratación con compensación diferida porque induce incentivos miopes.”

Ante los problemas de la agencia, aún existentes, los empresarios siguen probando estrategias. El artículo estudia la original medida de las compensaciones diferidas, encontrando dificultades en el futuro. Sin embargo, desde el punto de vista contable, debe advertirse que los hechos futuros o posteriores confirman o niegan las estimaciones que se incluyen en un corte, aserto que fundamenta un procedimiento de auditoría consistente en observar lo sucedido luego del cierre para evaluar la calidad de la información anterior. Podría tratarse de pruebas de recorrido o de evaluación de hechos posteriores al cierre. Retirados los agentes, y en consecuencia sin mayor influencia en la información, podría determinarse su sinceridad, dando lugar a bases sólidas para sus compensaciones. Sin embargo, es posible que en la empresa permanezcan personas fieles a los agentes retirados, que deberían ser identificados para establecer su capacidad para influir en la determinación de las cuentas futuras. Rara vez los contadores hacen juicios retroactivos o futuros los cuales pueden ser muy útiles.

Bogotá, noviembre 20 de 2024.