S

egún las conclusiones de Lassaad Abdelmoula & Sami Boudabbous, expresadas en su artículo [*Impact of Organizational Commitment on Accounting Professionals’ Performance: Case of Accounting Firms*](https://www.researchgate.net/profile/Lassaad-Abdelmoula/publication/355997972_Impact_of_Organizational_Commitment_on_Accounting_Professionals%27_Performance_Case_of_Accounting_Firms/links/619f73723068c54fa51ce8b2/Impact-of-Organizational-Commitment-on-Accounting-Professionals-Performance-Case-of-Accounting-Firms.pdf)*,* publicado en Journal of Accounting, Business and Management (JABM) vol. 28 no. 2 (2021) 59-71, “*Our results show that the relationship between organizational commitment and job performance of accounting professionals is partially validated. Indeed, both affective and continuance dimensions have a positive and significant impact on performance. However, normative commitment has a negative and no significant effect on performance.*”

Sin duda el principal activo de una entidad es su gente. No aparece en un estado financiero, por lo que se olvida que es ella la que genera todo lo que en ellos se muestra.

Los tiempos en los que se sostenía que el salario era compensación suficiente para los empleados ya pasaron. Hoy en día, especialmente los jóvenes, sopesan muchas otras cosas para decidir si una ocupación es deseable.

No hay un orden que exprese la jerarquía de las cosas. El trato afectuoso es importantísimo. Las personas se niegan ser números, uno más del montón, mano de obra controlada, concepciones de la esclavitud moderna. Necesitan saber que se les tiene en cuenta, que son observados, oídos, que se busca su bienestar, que se les considera muy importantes. Adicionalmente, los funcionarios desean mantener una relación estable, armónica y recreada frecuentemente para afianzar cada vez más los lazos de pertenencia. Los cada vez más extensos plazos de vacancia y la insuficiencia de las cesantías son muestras objetivas de lo indeseable que es perder una ocupación. Con el paso del tiempo es más difícil conseguir un empleo. Nadie quiere contratar personas mayores, ni pagarles por su experiencia. Es mejor vincular jóvenes por menos y exigirles mucho. Simultáneamente los empleados den adherirse a múltiples reglas de comportamiento, ideadas por los abogados dedicados al derecho laboral, que facilitan su despido cuando las incumplen. Pero, como bien anotan los autores, el impacto de ellas en el desempeño es insignificante. Esto confirma que la fuerza, cualquiera sea su expresión, física o sicológica, no genera compromiso, sino animadversión.

Lo que para nosotros es lo más importante es que el estudio se refiere a sociedades de contadores. A veces algunos obran como si estas estuvieran por fuera de las anteriores consideraciones, lo cual es errado. Las firmas tienen que dar ejemplo como buenos sitios para trabajar. Las más grandes firmas se destacan reiteradamente en esta materia, de lo cual se precian.

En Colombia la fama de las firmas es contradictoria. Se dice que en ellas se aprende mucho, pero al mismo tiempo que exigen demasiado. Esto se traduce en una alta deserción en los niveles iniciales de la jerarquía.

Los profesionales de la contabilidad deben querer más a su gente.

*Hernando Bermúdez Gómez*