L

assaad Abdelmoula & Sami Boudabbous, realizaron una investigación para establecer el impacto de los compromisos organizacionales sobre el desempeño laboral. Su objeto fueron firmas de contadores tunecinas. Los resultados de su trabajo fueron publicados bajo el título *Impact of Organizational Commitment on Accounting Professionals’ Performance: Case of Accounting Firms*, que fue divulgado por *Journal of Accounting, Business and Management* (JABM) vol. 28 no. 2 (2021) 59-71, en cuyas conclusiones se lee “*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*.” Mucho les cuesta a los abogados laboralistas y a los demás funcionarios que todo lo miran a la luz de la reglamentación, darse cuenta de que no es con los contratos y los reglamentos que se asegura un desempeño laboral satisfactorio. Entre los factores que obran a favor se encuentran los afectivos y los que ofrecen continuidad respecto de la vinculación. En realidad, una vez sabemos esto nos parece de Perogrullo, pues todos conocemos que la afectividad tiene un papel decisorio en nuestra vida. Ese atributo nos acompaña en toda ocasión, incluso en la vida laboral. Es un elemento que puede obrar en contra, cuando todo se nos va en alabanzas y tratos especiales, bajo los cuales escondemos nuestra improductividad. Los compromisos de continuidad que dan gran seguridad a los buenos empleados pueden hacer muy difícil prescindir de funcionarios burócratas y malgeniados. Con todo, la seguridad que da la continuidad hace que el trabajador esté tranquilo, que no pase tiempo buscando otras oportunidades y que realmente se entregue a su trabajo.

En el modelo legal laboral parecería que el salario es la única obligación del empleador. A fuerza de presionar se logran algunas normas apropiadas, como las que conceden permisos, licencias o espacios para la formación, el descanso o la vida social. La realidad es que los jefes reproducen la presión de los directivos descargando sobre sus subordinados la mayor exigencia que se les ocurre, ofreciendo muchas “zanahorias”. El aumento de categoría o el del sueldo son dos de los anzuelos más comunes. Pero no siempre cumplen lo que ofrecen, porque estas decisiones no dependen exclusivamente de ellos. Con que simplemente cada jefe tenga un presupuesto que cumplir ya se verá obligado a conceder poco a todos, o mucho a algunos y nada a los demás. Las firmas de contadores son empresas como muchas otras y tienen que ofrecer lo que cualquiera de ellas concede. Se trata se atraer y retener a los mejores. No de hacer inamovible una planta de mediocres. Los mejores son un grupo que se conforma por personas con diferentes competencias. No son funcionarios cortados por el mismo patrón, aunque tengan cosas en común. La diversidad de los problemas y de las situaciones que enfrentan las firmas las lleva a buscar variedad en sus empleados.

*Hernando Bermúdez Gómez*