

AL CÉSAR LO QUE ES DEL CÉSAR

Irma Yamile Hernández Duque

En materia contable son muchos los tópicos que se pueden desarrollar con el fin de abordar nuevas construcciones de saberes en beneficio de la profesión, tratando de proponer vías de acción que modifiquen positivamente la conceptualización existente. Uno de ellos es la productividad, la cual *“generalmente se considera como el resultado de los esfuerzos organizacionales y personales asociados con la producción, utilización o entrega de productos y servicios”*¹. En cuanto a este importante tema se han confrontado un sin número de análisis buscando la manera mas oportuna de incrementar sus índices en favor de los dueños del negocio.

La productividad dentro de las empresas es considerada como un factor preponderante que mueve todo el engranaje organizacional en pro de su aumento continuo. Así, a partir de los resultados arrojados en determinado periodo se toman decisiones acerca de una mejor destinación de recursos, que garanticen productividad considerable para el siguiente, mejorando las condiciones económicas de la empresa. De esta manera, los efectos de las decisiones tomadas por la alta gerencia se traducen en aumentos o disminución de esta, ya que responden a adecuación y combinación de recursos para su consecución.

La productividad siendo de carácter organizacional, por lo general se limita tan solo al ámbito económico-financiero, y se desliga de los factores sociales y ambientales. Es decir, para incrementar los niveles de productividad se necesita del trabajo mancomunado de todos los niveles jerárquicos de la organización, pero los beneficios que conlleva, tan solo se destinan al mejoramiento de la situación económica de los dueños del capital y a la obtención de competitividad, sostenibilidad y rentabilidad empresarial. Contrario a lo que debería ser, el recurso humano pocas veces se beneficia de los aumentos masivos de capitales que ingresan en las empresas, y el medio ambiente tampoco se lucra de ello, ignorando que se obtuvo incrementos en la productividad a costa de estos dos elementos.

Es preciso entonces señalar que la productividad no solo es cuestión monetaria sino también social, debe por lo tanto generar crecimiento y competitividad, sin vulnerar la equidad. Pero la situación que se evidencia en la práctica es contraria a este planteamiento, pues la vía mas fácil que se tiene para reducir los costos a fin de aumentar las utilidades, responde principalmente a recortes de personal y exigencias extremas a los trabajadores que quedan en la empresa, recargando sus labores con míseros aumentos salariales o incluso con rebajas en ellos. Igualmente sucede con la sociedad, que al consumir productos de necesidad primaria deben pagar altas sumas de dinero para acceder a éstos, desmejorando su calidad de vida por privación o por adquirir otros bienes, en vista de que el poder adquisitivo se encuentra cada vez más restringido para ellos. Por otro lado se encuentra el medio ambiente, que ante la sobre utilización que hacen las empresas industriales de él, se torna día tras día mas deteriorado, no se le compensa su destrucción y el impacto a futuro podría traer consecuencias nefastas para el conjunto de la

¹ Autor Corporativo. Manual de Indicadores de Productividad: Pequeña y Mediana Empresa. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Tipografía y Litografía Favila. Dirección General de Empleo. 2ª Edición. Enero de 1991

sociedad, a sabiendas de que tan solo ha producido ventajas considerables para un sector específico.

La productividad por lo tanto no significa aumentar los niveles de producción, desmejorando las condiciones de quienes la hacen posible, sino que su significado debe trascender a otras dos dimensiones: La social y la ambiental. De esta forma los beneficios obtenidos se reflejarán en todos los que de una u otra forma fueron partícipes de alcanzar los resultados esperados.

El medio ambiente es despojado de todos sus recursos, sin la conciencia de que estos son limitados, por tanto es muy importante que las empresas consideren el impacto que sus actividades normales pueden ocasionar sobre la naturaleza, y que adopten medidas que le hagan menos daño. Así como se buscan alternativas para generar mayores utilidades en la organización, debe procurarse encontrar formas alternas de protección, que retarden los daños producidos en el ecosistema, para que en un futuro las próximas generaciones no tengan que lamentar vivir en un entorno contaminado, a sabiendas de que tal situación hubiese podido ser controlada por sus ancestros.

En cuanto a la dimensión social, se debe considerar el recurso humano tanto dentro como fuera de la organización. Aunque en ocasiones se afirma que no es rentable hacer inversiones sociales, también es cierto que si no fuese por las personas, las demás inversiones tampoco tuvieran retornos. Es por esto que a los individuos se les debe reconocer su participación en la productividad empresarial y no solo beneficiar a un alto nivel que tan solo aporta dinero para que se multiplique a expensas de su entorno.

Reflexionando un poco acerca de la compensación de la dimensión social por el aumento de la productividad empresarial, se considera de gran relevancia el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas. En el campo laboral, se podría mejorar la remuneración salarial, hacer partícipes a los empleados de los buenos momentos económicos de la empresa, convocar un mayor número de capacitaciones, considerar los aportes personales para el mejoramiento de los procesos, valorar el capital intelectual de los obreros... Y desde comunidad, se podría dar la disminución en los precios de venta, acompañado de mejoramiento en la calidad de los productos ofrecidos al público.

Lo anterior es apenas una muestra de cómo las empresas pueden revertir sobre las personas las utilidades provenientes de los aumentos en su productividad. De esta manera, favorece a los diferentes agentes y se torna mas equitativa la distribución utilitaria, pues no se debe desconocer la gran responsabilidad social que tienen las organizaciones en el mundo moderno, y la necesidad que la comunidad tiene de ser considerada como elemento de interacción en las entidades, como entorno y acreedores de los productos y servicios ofrecidos por ellas.

Si se crea consciencia de que la productividad le conviene a todos los agentes, serán mucho mas efectivas las medidas adoptadas para mejorar sus índices, para convertirse en un proceso cíclico que retornara sobre la comunidad, traduciéndose nuevamente en empresas mas productivas, a saber:

Aumentos Salariales

La remuneración salarial, concebida como el dinero que se les retribuye a los trabajadores de las empresas por la prestación de sus servicios, se convierte en la principal fuente de ingresos de los empleados. Si las mejoras salariales se encuentran condicionadas a los incrementos en la productividad, los obreros laboraran con mucha más eficiencia, para poder percibir en sus bolsillos el rendimiento de sus actividades.

Los Empleados como parte de la Empresa

Así como en las empresas se torna difícil la situación laboral cuando se atraviesan dificultades económicas (generalmente reflejado en el despido masivo de trabajadores, recorte de salarios, aumento en carga laboral a cierto personal), también, deberían verse reflejados los periodos de prosperidad en la compañía dentro de la clase trabajadora. Pues es injusto que sobre ellos tan solo recaiga las épocas de infortunio y que de las situaciones ventajosas tan solo salgan triunfantes los dueños del capital, demeritando el trabajo conjunto de la empresa en la nueva situación presentada. Si sobre los empleados recaen también los frutos de un buen periodo empresarial, es valido afirmar que todos laboraran con mas ímpetu para ser partícipes de las ganancias que dejan los jugosos negocios que se desarrollan por la empresa.

Capacitaciones

Las capacitaciones que se desarrollan en las organizaciones muchas veces se relacionan tan solo con el ámbito laboral, sin tener en cuenta que antes de trabajadores, los empleados son personas, las cuales necesitan reforzar sus interrelaciones con los otros individuos para crear ambientes de trabajo que favorezcan la buena marcha del ente. Es claro que las inducciones que se llevan a cabo en los primeros días se relacionan con el conocimiento de la empresa, sus colegas y los procesos, y que posteriormente dependiendo del grado de habilidad de los operarios se deben desarrollar capacitaciones para que perfeccionen su accionar laboral. Lo que en ocasiones es furtivo, es la esfera humana del obrero, esa sin la cual no es posible que desempeñe sus actividades, pero que en la empresa pocas veces se le refuerza como debiera ser. Se considera por lo tanto que las capacitaciones en la parte relacional se constituyen en un elemento clave de productividad laboral por parte del obrero para con la empresa, y en la actualidad no se le da la importancia que merece por el deseo insaciable de disminuir costos aun a expensas de la pérdida de autonomía relacional.

Opiniones de los trabajadores

A pesar de que es la alta gerencia quien toma las decisiones relevantes dentro de la empresa, considerar los aportes que hacen los obreros es de suma importancia para el mejoramiento de los procesos, porque, si bien es cierto que los mandos superiores son los que se encuentran a cargo de la buena marcha de la empresa, también es verídico que nadie conoce mejor los procesos que quien los desarrolla. Por tal razón, se arguye que los comentarios, opiniones, acciones de mejora y propuestas emitidas por los trabajadores deben ser tenidos en cuenta como factores claves de decisión para mejorar las actividades desarrolladas en la compañía, así como los nuevos retos a alcanzar, y si ellos fijan sus propias metas será mas fácil que las cumplan.

Capital intelectual de los obreros

Valorar el capital intelectual de los obreros es uno de los elementos claves para la obtención de mejores resultados. A pesar de que la contabilidad no da cuenta de ello, los saberes que tienen los obreros hacen mucho bien a la empresa, por lo tanto deben ser debidamente valorados, de lo contrario se puede correr el riesgo de que la información que poseen sea utilizada para deteriorar su imagen e incluso su ciclo productivo. Por ello mantener un buen clima laboral y considerar a los empleados como parte integral de la empresa, demostrándoles cuan importante son para ella puede contribuir a mejorar los resultados, la efectividad en los procesos y evitar futuros sucesos que perjudiquen la organización.

Compensación comunitaria

Todas las empresas se hacen acreedoras a una gran responsabilidad social desde el momento mismo de su constitución. El problema radica en que poca o ninguna importancia se le da a este compromiso. Son muchas las organizaciones que ajustan la parte social, en pro de sacar ventajas económicas (como hacer donaciones, las cuales se convierten en deducibles para el pago de impuestos y mejoran la imagen publica, para obtener en el futuro mejores resultados por su "labor humanitaria"), desconociendo que la necesidad social no solo se encuentra ligada a obras de

caridad que subsanen la problemática que afrontan los menos favorecidos, sino al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas, al alcance del sector empresarial. El aumento de la productividad debiera reflejarse también en el entorno, porque si las empresas logran mejorar sus procesos y obtener altos índices de rentabilidad, sería justo que la colectividad participara también de tales beneficios, como por ejemplo, consumiendo productos y servicios mas favorables con calidades equivalentes a la de periodos anteriores.

Solo resta decir que en la medida en que todos se vean favorecidos con los aumentos de la productividad dentro de las empresas, se dará una redistribución más equitativa, lo que genera bienestar social, para ser conscientes de que la empresa actúa en un escenario polifacético, en donde participa lo económico-financiero, pero se requiere urgente la presencia socio-ambiental que elimine al César capitalista que se queda con todo aún sin merecerlo.

En realidad son más importantes de lo que los empresarios creen: la parte menos consentida de la organización es la que mayores beneficios le genera.