

Efectos de la Maximización de utilidades por la vía reducción de costos de mano de obra: una mirada a las condiciones laborales del sector manufacturero textil del Valle de Aburrá en los últimos 25 años

Lizeth Cristina Padierna Hernández
padiernacristina@gmail.com

Laura Yesenia Rojas Ballesteros
lauray.rojas@gmail.com

Asesor Metodológico
Carlos Mario Ospina Zapata
Contador Público
Profesor-Investigador
Departamento de Ciencias Contables
Universidad de Antioquia
cmospinaz@gmail.com

Asesor Temático
María Isabel Duque Roldán
Contadora Pública – Magíster en Ciencia Política
Profesora-Investigadora
Departamento de Ciencias Contables
Universidad de Antioquia
duqueroldan@gmail.com

RESUMEN

El sector textil fue uno de los más importantes e influyentes en el desarrollo industrial de Antioquia y de Colombia en el siglo XX. Desde sus inicios vinculó una gran cantidad de personas a sus procesos manufactureros, y le dio gran importancia a los trabajadores, pues eran ellos un eslabón fundamental en el desarrollo de su producción, por ello ofrecían contratos a término indefinido y múltiples beneficios para el empleado y su familia, la mano de obra se consideraba un costo fijo. Sin embargo, la apertura de los mercados y la firma de tratados de libre comercio ha generado importaciones masivas de textiles a bajo costo provenientes de india, china, entre otros; esto sumado a una tasa de cambio poco competitiva y a unos costos internos de operación muy altos, ha llevado a muchas empresas del sector a cerrar o a enfrentar una lucha fuerte para no salir del mercado. Esta investigación tiene por objetivo evaluar los efectos socioeconómicos que ha traído la implementación políticas de variabilización-reducción de costos, principalmente el de mano de obra; pues aunque muchos autores plantean la flexibilización de las relaciones laborales como una estrategia de salida a la crisis y así mantener una lógica de maximización de utilidades, lo que se está logrando es que crezca el sector informal, que se generen ocupaciones precarias y bajos ingresos; consolidándose una sociedad menos educada y con más problemas de violencia y desarrollo. Se analizaron las condiciones laborales de 7 empresas textileras y los cambios que ha tenido su política laboral en los últimos 25 años.

Palabras Clave: costos fijos, variabilización de costos, sector textil, racionalización de costos, precarización del trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad ha estado envuelta en un desarrollo organizacional productivista donde lo principal es el aumento cuantitativo de la producción, sin más criterio que el de acelerar la obtención de unos beneficios monetarios y utilitaristas; los aspectos cualitativos y sociales dentro de las empresas se volvieron aspectos residuales que sólo son tenidos en cuenta a partir del momento que se convierten en fuente de ganancias. Debemos entender la organización productiva (Empresa) como un ente conformado principalmente por personas (empleados) y por un capital. Los empleados son los que ejecutan los procesos y/o actividades mediante su fuerza de trabajo y así finalmente cumplir con los objetivos organizacionales.

Nace la necesidad de conectar lo social con lo económico, Savall (2011) afirma que “si lo económico produce consecuencias sociales, lo social en sí mismo, es a la vez condición y resultado de la actividad económica”. Por ello destacaremos el interés de esta teoría desde un punto de vista económico, la cual se fundamenta en mostrar que el crecimiento de la productividad es más compatible con el enriquecimiento del trabajo y este enriquecimiento se da mediante el crecimiento de las motivaciones internas.

A lo largo de la historia se ha hablado de la mano de obra como una variable fundamental del costo, es común encontrar en los libros de la materia publicaciones sobre cómo se calcula, cómo varía en función del nivel de producción, cómo hacer presupuestos con base a este costo, etc.; sin embargo, aún no ha sido tema de estudio de los empresarios y los expertos en el tema tratar los beneficios y condiciones del bienestar social del trabajador y cómo estos factores afectan el desarrollo y crecimiento económico-social del país. Ahora bien si es la maximización de utilidades vía reducción de costos la principal característica para que las empresas del sector textil se mantengan en un mercado competitivo, preocupa que no se haya identificado quienes son los más afectados con dichos procesos y como la afectación se refleja en el crecimiento y/o en el desarrollo socioeconómico. Por ello esta investigación tiene como pregunta central: ¿Cuáles son los efectos socioeconómicos que ha traído a los trabajadores del sector textil, la implementación de un modelo donde la maximización de utilidades se da vía reducción de costos de mano de obra en los últimos 25 años en el valle de Aburrá?

Para responder a esta pregunta primero se indaga sobre los modelos políticos y económicos que centran su atención en la maximización de la utilidad para los dueños de las empresas y las estrategias que utilizan para ello, pero también se exploran modelos alternativos donde el individuo y el bien común son el centro de atención. Posteriormente hace una breve descripción del sector textil antioqueño, su importancia y los problemas que viene enfrentando para mantenerse en el mercado; además se realizó un trabajo de campo con empleados que han estado vinculados por muchos años a este sector para que a través de sus apreciaciones se pueda hacer una interpretación de la información y finalmente el lector pueda entender los cambios

que han sufrido las relaciones laborales de éstos con las empresas textiles más representativas de Antioquia.

2. EL MODELO ECONÓMICO Y SUS EFECTOS

Actualmente, estamos regidos por un modelo económico capitalista en donde la principal exigencia de la empresa es mantener el poder continuo, con un efecto productivo máximo, al costo mínimo, en el que ha desaparecido la libre competencia, la estabilidad de precios y la autonomía empresarial; los empresarios han optado por la estrategia de la reducción de costos, así muchas empresas han decidido afectar principalmente el costo de mano de obra. Ospina y Gómez (2009) en el primer capítulo de su libro *Avances Interdisciplinarios para una comprensión crítica de la contabilidad*, citan a Lotouche quien describe los efectos positivos y negativos del actual crecimiento económico y la acumulación de capital, donde se da la competencia sin piedad, crecimiento marcado por las desigualdades, aprovechamiento absoluto sin reparar la naturaleza, entre otros. Esto se debe en gran medida al encasillamiento de la vida fabril en el concepto de capital financiero, donde según lo enunciado por García, Limone y Álvarez en su artículo sobre *El Potencial de la Empresa y la Medición Contable*, la empresa se define como un proyecto de inversión, el cual busca maximizar el valor actual de la empresa para sus dueños, teniendo como objetivo de la administración mejorar la eficiencia en busca de una rentabilidad superior, para el dueño. Kaplan citado por García y otros (1988) afirma que este antiguo modelo es hoy reinante en las empresas y empresarios, pero más triste es lo predominante en la mentalidad de los contadores.

Ahora bien, con la globalización, la industrialización, la competitividad y un modelo económico capitalista se configura el modelo de producción fábrica-máquina que consiste en ser eficiente y eficaz teniendo altos niveles de productividad, de ahí se deriva los reglamentos de la actual vida fabril, lo cual incluye una movilización productiva y una disciplina industrial de productividad, valorización de capital, poder continuo y costo mínimo, al mismo tiempo se incursiona en la utilización de cálculos y estudios sobre la minimización de tiempos y la automatización de procesos, aumentando así la productividad a cambio de una retribución mínima por el máximo de trabajo; sin embargo este modelo se le olvida incluir términos sociales que involucren dinamización del trabajo y la movilización general del dinero, es decir que ayuden a la valorización del patrimonio empresarial que es la capacidad de generar utilidades y no solamente a la valorización del capital que es el poder adquisitivo de los inversionistas, y así poder gestionar el equilibrio entre la productividad empresarial y la eficacia social, la socialización del modelo capitalista se trata precisamente del orden y la producción donde se afirma que este sistema no es sólo un trabajo importante, riguroso y pedagógico si no que es la salida a la crisis debido a las relaciones socio-económicas o jurídico políticas sobre el orden productivo. Además debe haber una sublimación de todas las condiciones de vida bajo las

exigencias de una organización social cuya estructuración y funcionamiento se configuran y relacionan según relaciones de valor, sin embargo se sigue pensando que es la remuneración monetaria es decir, el salario lo único que mueve el trabajo sin tener en cuenta el desarrollo socio-económico, la política ideológica y las pasiones no cuantificables; la igualdad o desigualdad social existente en una comunidad humana depende en gran medida de la calidad del reparto de los beneficios entre todos sus miembros de un gran número de recursos limitados, entre los cuales destaca especialmente el trabajo. (Gaudemar 1991)

Sin embargo a través del tiempo el proceso de liberalización de la economía está asociada a cambios en la demanda de trabajadores calificados y no calificados, donde los países con mayor mano de obra no calificada se convierten en atractivo para empresas consolidadas e industrializadas, pues su mano de obra no calificada se convierte en mano de obra barata representando menos costos de mano de obra, remplazando estos por más inversión para el proceso productivo afectando así la distribución del ingreso en contra de los trabajadores con un nivel bajo de calificación. Esta estrategia se ha venido utilizando muy a menudo por las economías capitalistas donde se olvida la recomposición social y se centra en la productividad. (Ramírez e Isaza, 2006)

De Elena y González (2004) sostienen:

La empresa moderna ha optado por varias estrategias que le permitan concentrarse en su bussinescard, el gran problema es que tales estrategias suelen incidir de forma no siempre positiva sobre los recursos humanos. Una alternativa más está en la deslocalización de empresas trasladando los centros de trabajo a países en los que la mano de obra es más barata. (p. 33)

Es allí donde el empleo se convierte en una manera de dominio, en él se trata de moralizar el comportamiento, para darles de vivir al tiempo que sacan el mayor provecho de su trabajo, para así maximizar su utilidad a menor costo posible, olvidándose de la recomposición social que debe tener cada modelo económico y concentrando sus fuerzas en la productividad; así cae el fundamento del trabajo como un nuevo modelo de vida (Ramírez e Isaza, 2006), olvidándose también de un objetivo del sistema económico que debe ser buscar un equilibrio donde se den condiciones de vida realmente decentes para toda la población mundial, haciendo del producir una constante transformación efectiva de recursos naturalmente limitados y la fuerza de trabajo en fuerza productiva, donde se cree una circularización del trabajo y del dinero, haciendo efectivos los mecanismos de producción, reproducción y desarrollo del capital y de la realidad social; el modelo económico y de producción capitalista aún no ha logrado reflejar estas complejas relaciones sociales y económicas que constituyen y conforman su proceso de producción respecto a la valorización de la mano de obra y posteriormente al desarrollo social. (Savall, 2011)

Es importante referenciar teorías como la de Taylor y Marx; donde Taylor racionaliza el trabajo reduciendo o suprimiendo la iniciativa y los estímulos, menos el salario;

llegando así a un monstruo llamado el Homo-económicus (Hombre mutilado en sus potencialidades, un ser desprovisto de autonomía e incapaz de dominar su trabajo), mientras Marx habla del capital y dice que toda producción capitalista en tanto no crea valor sino plusvalía, presenta este aspecto en particular: el obrero no domina las condiciones de trabajo; es dominado por ella, sin embargo Taylor falla cuando concibe la productividad como factor netamente económico, adoptando pues implícitamente la concepción trabajo mercancía. Lo más preocupante es que la situación puede considerarse universal, la organización Tayloriana se ha extendido por todos los países industriales con independencia de su sistema político, social y económico; lo cual ha dado lugar a que en todos los trabajadores según Savall (2011), “la civilización del tener que representar la posesión de un derecho sobre el capital, no haya podido satisfacer las aspiraciones de los trabajadores que prefieren la civilización del ser”, el problema por lo tanto, es general, con independencia de los sistemas económicos, de las ideologías y de la estructura de las empresas (privadas o nacionales).(Savall, 2011)

Por ello se destaca el interés de esta teoría desde un punto de vista económico, la cual se fundamenta en mostrar que el crecimiento de la productividad es más compatible con el enriquecimiento del trabajo y que es él, en primer lugar función del crecimiento de las motivaciones internas. Para Fernando González en su libro *por el Derecho a no obedecer* (1919); la sociedad hace parte de la naturaleza del individuo y se necesita de trabajos colectivos para satisfacer las necesidades de la economía de la naturaleza, además se debe partir del individuo al estudiar la economía política y terminar en el individuo, ya que el ciclo económico es este: “Necesidad, satisfacción” y la sociedad es un medio para cumplir ese ciclo, pues todo lo que está fuera de él sirve para cumplir su ciclo de necesidades, y donde finalmente describe al actual ciclo económico como egoísta pues no es posible ponerle fin a la actividad de la sociedad (consumismo). (González, 1919)

Así pues desarrollar la producción con una forma de organización más humana es el reto de la sociedad post-industrial. Savall (2011), afirma que:

Se puede reducir la duración del trabajo sin afectar el nivel de producción, se puede, sin aumentar la monotonía, la repetitividad, sin empobrecer el trabajo humano, obtener de ello, un compromiso que dé a la vez ventajas de orden económico en la medida en que, tradicionalmente se les ocupe encontrar el punto de optimización de éstos dos órdenes de ventajas bajo una condición dada que es, o bien alcanzar el nivel de producción a conseguir, o bien una tasa de crecimiento deseable”. (Pág. 142),

Sin embargo el moderno análisis financiero, tiene como premisa fundamental el ofrecer productos o servicios con niveles de rentabilidad cada vez más altos y con costos de producción cada vez más bajos. Para lograr esto, se deben garantizar altos niveles de *eficiencia*, la cual se obtiene aumentando los volúmenes de producción y reduciendo los costos de la operación. Uno de los autores más reconocidos en la actualidad, creador de las principales teorías modernas de costos y control de gestión (Robert Kaplan, de la Escuela de Negocios de Harvard), hace una sentencia clara: “Se debe mejorar la calidad, reducir los tiempos de ajuste de la maquinaria, incrementar

la flexibilidad de la producción, *superar las reglas restrictivas de la mano de obra*, y reducir la aleatoriedad causada por la incertidumbre en el suministro, la baja calidad y el rendimiento errático de las máquinas. Las empresas que pretendan ser mundialmente competitivas debe producir bienes de mejor calidad con gran reducción en los niveles de inventario, menores tiempos de ajuste de la maquinaria y de ejecución de la producción y una menor incertidumbre en la totalidad del proceso de producción actualmente existente” (Kaplan, 1983).

Como puede observarse, uno de los puntos a atacar es la rigidez de la mano de obra y aquí es donde muchos países migran de modelos económicos como el Estado de Bienestar a modelos de capitalismo casi salvaje. Las relaciones laborales del modelo asistencialista o social, se fundamentaban en tres aspectos básicos:

- Un salario fijo, a largo plazo, que asegure la confianza del empleado para consumir, respaldado en la estabilidad laboral que se le garantiza.
- El pago de Prestaciones sociales, liquidadas con base en el salario definido y otra serie de aportes a sistemas de seguridad social en salud, sistema de pensiones y cajas de compensación familiar, entre otros aspectos.
- La garantía de que el Estado podía mantener un sistema de asistencia social a través de los aportes realizados por los trabajadores y con los cuales se prestaba beneficios tanto a ellos como a aquella parte de la población que no accedía al mundo laboral.

Pero frente a las demandas modernas de eficiencia, de incrementos en los márgenes de rentabilidad y disminución de costos, este modelo de relación laboral que sirve de base al Estado de Bienestar se vuelve inflexible y debe cambiarse, supuestamente, porque no promueve la creación de más empleos, porque no motiva a los empleados a fijarse metas propias, porque excluye a los trabajadores que no pueden acomodarse a jornadas de trabajo rígidas y se presenta como la gran solución la flexibilización de la relación laboral

Esta flexibilización implica entre otras cosas:

- Salarios variables: en este modelo el salario sólo tiene una porción fija, el resto de la remuneración está atada a indicadores de productividad, es decir, a mejor rendimiento mejor salario. Sin embargo, el componente variable del salario técnicamente no se considera salario, no se incluye dentro de la base para el cálculo de prestaciones sociales ni para la cotización a los sistemas de salud y pensión.
- Desaparecen las relaciones permanentes de trabajo, y pasan a ser relaciones marcadas por la oferta y la demanda.
- Aparecen los empleos de tiempos parciales: ya no sólo se plantean trabajadores de tiempo completo, sino que se flexibilizan las jornadas.
- Tercerización de la mano de obra: bajo esta modalidad, los empleados no son contratados directamente por la empresa, sino por otra entidad con la cual se

establece un contrato civil. Con ello, se quitan y se ponen empleados de acuerdo con las necesidades, sin el problema de los despidos, las indemnizaciones o los tiempos ociosos por baja productividad.

- La vinculación mediante contratos de prestación de servicios: Es una modalidad en la cual, no se establece entre patrono y empleado una relación laboral sino una relación en la cual se le paga a la persona un servicio, previamente verificado el cumplimiento de los requisitos del trabajo establecidos en el contrato. Bajo esta modalidad no se reconocen prestaciones sociales y se cotiza a salud y a pensión sólo por un porcentaje del valor del contrato.
- La individualización de la relación: desaparecen las negociaciones colectivas de salarios y prestaciones sociales, cada individuo se hace responsable de su rendimiento y con base en él se remunera.

En este reacomodamiento del modelo productivo, uno de los grandes perdedores es el modelo asistencialista, pues como lo plantea Anthony Gidens (1991), una sociedad con alta productividad pero con baja intervención de la mano de obra, tiene que reacomodarse, adaptarse a las nuevas condiciones; lo que lleva a la configuración de Estados mínimos, concentrados en garantizar derechos muy básicos y para el grupo poblacional más vulnerable, donde se privatizan servicios como la salud, se aumentan los años a trabajar para tener derecho a la pensión y se delega en el individuo parte de su aseguramiento, a través de figuras como, por ejemplo la medicina prepagada, las pensiones voluntarias, los seguros individuales, etc.

Ahora bien, es muy arriesgado para las empresas Antioqueñas la implementación de estos modelos económicos, así lo afirma Mayor Mora en su libro *Ética, Trabajo Y Productividad en Antioquía*, donde explica que el modelo Taylorista utilizado en la época de las nacientes empresas antioqueñas era el resultado del proceso de mecanización en Estados Unidos y Europa, sin embargo en un país tan atrasado como Colombia, tomar como comienzo de la industrialización Antioqueña lo que en el mundo y su capitalismo avanzado era el resultado; traerá consigo innumerables problemas.

3. EL TRABAJO Y LAS CONDICIONES LABORALES

Debemos entender la organización productiva (Empresa) como un ente dinámico conformado principalmente por empleados y por un capital, los empleados son los que ejecutan los procesos y/o actividades mediante su fuerza de trabajo para desarrollar los procesos productivos y así finalmente cumplir con los objetivos organizacionales; Savall (2011), afirma que el hombre es un potencial humano condicional, que toda la vida del hombre se capitaliza en la experiencia, el saber hacer, pero su valor económico es función de una multitud de variables de las que muchas pertenecen al sistema y están llamadas a fluctuar, y así siguiendo su evolución, la producción del hombre depende en gran medida de su papel en la sociedad, en la

empresa y en su entorno, ya que como afirma Savall (2011), el trabajador prefiere la civilización del ser:

“En efecto, es más importante para el trabajador conseguir un papel protagonista en la cotidianidad de la vida del trabajo, que lograr el reconocimiento del derecho patrimonial sobre el capital o sobre los resultados. El accionar obrero o la participación en los resultados de la empresa y buenas condiciones de trabajo son sin duda una solución satisfactoria y viable” (Pág. 9)

Sin embargo las empresas productivas en su afán de entrar al mercado competitivo, por ajustarse al modelo económico del sistema capitalista y por ir a la par de un mundo “globalizado”, han afectado la relación socio-económica y en consecuencia han ido simplificando las relaciones laborales, con ello han justificado su flexibilización de costos, la reducción de todos los derechos laborales, sociales y políticos, es decir, que por el principio más importante de la empresa productiva capitalista de tener un poder continuo, con un efecto productivo máximo, a un costo mínimo y valorizando cada vez más el capital, se ha creado una costumbre novedosa de tener costos laborales variables, creando relaciones contractuales menos estables en el tiempo y en los costos, (Ramírez e Isaza, 2006). Concepto totalmente contrario al que describe Mayor Mora (1985) al señalar que la prosperidad de toda empresa debe ir acompañada de la prosperidad del trabajador, demostrando a los empresarios que podía haber salarios altos a bajos costos, para ello se requería. A. entrenamiento de los obreros B. Disciplina C. incentivos; además de un reglamento que permitiera la comunicación entre patrón y obrero.

No obstante es común evidenciar como grandes empresas van en busca de que su proceso de producción sea el que tenga el costo más bajo, buscan mano de obra más barata en el sector secundario, es decir la producción industrial manufacturera que sigue realizando las labores tradicionales desde las casas, talleres informales o maquilas, un mercado en el que se encuentran los trabajadores con empleos precarios, temporales o inestables con bajo nivel de remuneración (Fujii, et. al, 2004).

Muestra de ello son las Cooperativas de trabajo asociado, Ramírez e Isaza, (2006), al respecto, señalan que:

Pareciera que las Cooperativas de Trabajo nada tienen que ver con la ideología neoliberal, y esto puede ser cierto si nos remontamos a sus orígenes, como medio de resistencia de los trabajadores frente a las inhumanas condiciones laborales heredadas de la revolución industrial. Es más, está claro que se alimentaban ideológicamente de la tradición comunista; pero esto queda totalmente desvirtuado cuando en la actualidad se evidencia que dentro de las estrategias de tercerización y precarización laboral puede considerarse como unas de las más eficaces e ingenuas. No se trata en muchos casos del resultado de la iniciativa de sectores populares excluidos del mercado formal del trabajo, por su baja calificación y escasez de recursos; más bien están siendo fomentadas por las grandes empresas interesadas exclusivamente en aumentar sus utilidades a costa de la

violación de los derechos laborales de sus empleados y del rampante desconocimiento de los principios universales del cooperativismo. (Pág. 105)

Por ello la OIT en 1999 emitió un comunicado donde hacía pública la definición del trabajo decente, señalando que es “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”, para lo anterior se necesita una reglamentación en cuanto a la formación y el individuo, que los empleados se sientan más que en un simple recurso empresarial, y empiecen a ser parte de la sociedad; esto se da mediante la capacitación tanto del empleado como de sus familias, beneficios que dignifiquen a las personas. Además la OIT relacionó esta definición con cuatro objetivos estratégicos citados en 2001 que son: la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento al dialogo social; cabe dejar claro que La Organización Internacional de Trabajo no reglamenta, es más una entidad que trata de erradicar el fraude organizado en contra de los trabajadores (Ramírez e Isaza, 2006).

En cuanto a lo que es el trabajo y su importancia en la economía, Cardona, et. Al. (2008) afirman lo siguiente:

El trabajo constituye o funciona como elemento clave para la socialización del individuo no sólo en cuanto sirve para proporcionar ingresos que alejan el fantasma de la pobreza si no en cuanto se convierte en vía principal de la inserción social. (Pág. 13)

Además a lo largo de la historia el trabajo ha sido el fundamento de la economía, ha sido la fuerza de trabajo la que ha desarrollado las fuentes de producción y productividad, sin embargo este no siempre se ha valorado de esa forma, así lo señala De la Garza y Neffa (2001); las reivindicaciones tradicionales son esencialmente económicas, como el nivel del salario, tiempo de trabajo, permisos pagados, mensualización; pero estas reivindicaciones han ido desapareciendo progresivamente como consecuencia de la evolución y así es como las nuevas organizaciones de trabajo traen consigo graves repercusiones socio-económicas, sin embargo cuando le dicen a la administración de la organización que debe hacer algo y medir los efectos de la productividad, para ellos esta posición no tiene ningún valor, pues conciben la productividad como un factor netamente económico, adoptando implícitamente la concepción del trabajo mercancía. Sin embargo Mayor Mora (1985) describe la humanización de las relaciones laborales como la mejor inversión empresarial. En la descripción de esta organización de trabajo se muestra como se les otorgaría a los trabajadores más que su salario; un buen trato, aumento de salario proporcionado al aumento de capacidad productiva, la seguridad de permanencia y promoción, además facilidades para la educación; beneficios que hacen más fácil la vida como terrenos, médicos gratis, medicamentos baratos, entre otros beneficios que fortalecían la relación íntima de jefes y empleados. Con ello aseguran dividendos mucho mayores; ya que se obtiene un personal más comprometido con la empresa, obreros que desarrollan todas sus capacidades en pro de la producción y sirviendo con lealtad.

Sin embargo aún se puede evidenciar una dicotomía en cuanto al manejo de las relaciones laborales y las teorías de organizaciones de trabajo, por lo que los teóricos de la psicología, sociología e ingeniería industrial, han definido las condiciones de la vida de trabajo, las cuales están compuestas por: Condiciones de ambiente que se refieren al orden físico o material; del orden psicológico o moral que se refieren a las relaciones laborales tanto horizontal como verticalmente “espíritu de la casa” y reglamentación del tiempo de trabajo, éstas dependen en gran parte de las posibilidades de cambio y de promoción que encuentren en su vida de trabajo, además de las condiciones intrínsecas que se refieren más a la productividad y conciernen más directamente al contenido del trabajo. (Savall, 2011)

Finalmente Taylor tuvo una idea de reducción del trabajo, optimizando la ergonomía, la economía gestual, y la fuerza humana, de lo que no se percató fue de las cadencias impuestas como el absentismo y los cambios de trabajo; el desarrollo de enfermedades profesionales sobre todo las nerviosas o la fatiga fuera del trabajo tienen que aumentar los tiempos muertos o malgastados; a su vez el despilfarro de materias primas aún no ha sido combatido, lo que en conjunto crea un periodo de tiempos, de materias de productividad y por ende de ingresos muertos, Savall (2011), sin embargo, mientras los despilfarros de los recursos naturales son visibles con mucha facilidad, los de los recursos humanos permanecen escondidos y a pesar de nuestras pérdidas diarias de esta fuente son mayores que nuestra pérdida de cosas materiales, la primera nos conmueve vivamente mientras que la segunda apenas llama nuestra atención. (Miller y O’leary, 1987)

4. LA CONTABILIDAD DE GESTION Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL

La contabilidad es un aspecto importante en el desarrollo de una serie de cálculos y técnicas que pueden llegar a regular la vida laboral de los individuos, es posible comprender por qué surgió el presupuesto y el costeo estándar, ya que en el trabajo, el individuo se ve rodeado por normas y estándares, a través de estos las ineficiencias del individuo se hicieron evidentes, luego se hizo evidente la necesidad de administrar la vida social que vino con el paso del siglo, apoyadas por surgimiento del presupuesto y del costeo estándar y la relación con otras prácticas sociales que permitieron conocer en términos monetarios la contribución de los individuos a la eficiencia colectiva de la empresa (Miller y O’leary. 1978). Sin embargo si sólo se mira desde la perspectiva monetaria, se define en términos de liquidación, algo totalmente contrario al concepto de negocio en marcha, por ello es muy importante que la contabilidad tenga como base la búsqueda de una rentabilidad que haga sobrevivir la empresa y así crecer; como afirma García y otros (1988) el crecimiento socio económico de las empresas, se debe inevitablemente al dinamismo con el entorno, debido a que es en el intercambio dinámico donde se obtienen los recursos monetarios, de personal, de materiales etc.; que son transformados para el continuo crecimiento y así mejorar el “potencial de generar utilidades”, lo cual debe ser el principal objetivo de los responsables de la administración la empresa. Se debe tener en cuenta que las empresas son entes reales y que los dueños y su poder de compra son tan solo un

punto de parte global de la viabilidad del ente, los dueños no son la empresa, más bien están incluidos en su entorno. García y otros (1988)

Según relata Mayor Mora (1985) a comienzos de la vida fabril en Antioquía la función técnica-administrativa de los profesionales implicaba responsabilidades sociales lo cual era indispensable para el desarrollo capitalista del país. Luego surge entre los obreros antioqueños un modelo de consagración integra del trabajo, donde los ingenieros obtenían mayor control sobre los obreros, apoyados en el Taylorismo y sus cálculos como fundamento para la inversión de capital, orientados en el aprovechamiento de todas las energías en el centro de la aplicación económica; con el pasar del tiempo se utilizó la psicología industrial para la clasificación y calificación de los obreros fabriles, aplicando las ciencias del hombre al trabajo industrial, sin embargo esto traía altos costos que pueden ser fallas estadísticas y/o contables, por ello la eficiencia total dependía en gran medida de una reorganización contable, teniendo en cuenta que parte central del negocio lo comprendía el análisis de los cálculos de costos de producción. Allí se demostró que los salarios bajos y fijos no son realmente una economía para las empresas, siendo la disminución del precio de costo el ideal de toda empresa industrial, esto se puede obtener aun concediendo mayor ganancia al personal, por ello además de salarios altos y del bienestar de los obreros es necesario tener en cuenta otro factor para la eficiencia total y era el sentido de pertenencia por la empresa; las empresas antioqueñas lo lograban con programas de vivienda para los obreros. Así lograban un manejo que solidarizara al obrero con la empresa, logrando una cooperación al interés de la organización al buscar su propio interés, con evidente ganancia para él, para la industria y para el país; una mejor organización de trabajo sirve para aumentar la productividad el trabajo nacional. Mayor Mora (1985)

Contrario a lo anterior, la empresa en la actualidad es estimada como un sistema racional, determinado y orgánico que busca su supervivencia y adopta su sistema contable con el propósito de mantener su ventaja económica, donde se identifica a la firma en función de directivos y dueños, sin embargo las personas no aparecen en esta discusión y son ellas las principales fuentes de realidad. Esto se debe a los intereses de las clases dominantes, ocultando realidades como las imperfecciones del mercado, la distribución equitativa del ingreso e injusticias; más bien están enfocadas a la elaboración de políticas tributarias, la negociación de los salarios y la reestructuración económica. De tal manera, la información contable y de auditoría puede ser empleada solamente de manera simbólica para racionalizar o legitimar las relaciones de poder; así la contabilidad ha sido proclamada como una actividad de servicio neutral por sus fines, sin embargo las metas de los propietarios del capital son asumidas como prioritarias. Chua (1986).

Savall (2011) afirma que hoy lo que importa es la consolidación de las centrales y la pura conquista de la legalidad, por lo que afirma este tema debe preocupar a los estudiosos de las ciencias económicas sobre los esquemas tradicionales; por lo que se debe aceptar contribuciones que provienen de otros campos científicos y que traen consigo reflexiones epistemológicas de lo económico, estos estudios tienden a expandirse con fuerza en la mayoría de las corrientes de pensamiento, reconociendo

así el crecimiento económico, pero vigilando que sea compatible con una mejora generalizada de las condiciones de trabajo; ya que el sistema exige una superación constante de las capacidades, por encima de la rutina, y dentro del cual el trabajo se convierte en una fuente de interés motivante, además de determinar que el factor más importante para el buen funcionamiento del trabajo es el de estar satisfecho de su naturaleza; desde un punto de vista estrictamente económico, estriba en mostrar que el crecimiento de la productividad es compatible con el enriquecimiento del trabajo y que es, en primer lugar función del crecimiento de las motivaciones internas. Savall (2011)

Como afirma Burrell y Clegg, citado por Miller y O'leary, las organizaciones ya no son pensadas como colectividades en donde los conflictos son solucionados de manera exitosa a través de arreglos contractuales y el mercado, en su lugar las organizaciones son vistas como posibles causantes de profundos conflictos que reflejan mayores contradicciones sociales y generan más crisis Miller, O'leary (1978). Allí el contador como agente neutral, donde su tarea es simplemente proporcionar información financiera idónea como un medio para alcanzar unos estados, ha rallado así con el propósito humano, la racionalidad y el consenso, es más, cuando se examinan esas metas consensuadas sobre la maximización de la utilidad, nos encontramos de manera invariable con que estas son en efecto metas de aquellos que proporcionan el capital, está ampliamente aceptado el hecho de que los reportes financieros externos o de gestión están pensados para proteger los derechos de los inversionistas y los acreedores (the corporate report 1975, aicpa 1973) citado por Chua (1986) y donde adiciona así se genera una dicotomía entre el fin y los medios, ya que las preguntas sobre los propósitos de alguien que toma las decisiones de las firmas o de la sociedad son interpretadas como un asunto que esta fuera de la jurisdicción de los contadores Chua (1986). De resolverse estas dicotomías entre los conceptos contables y su método de valoración los hechos económicos se establecerían fundamentos sólidos para una práctica correcta de la profesión contable. García y otros (1988)

Sin embargo existe un problema en la medición contable con respecto a métodos de valorización que reflejen adecuadamente la realidad económica, lejos de ser una dificultad práctica lo que revela es un problema conceptual, ya que como afirma García y otros (1988) La empresa u organización ha ido configurándose a través del tiempo como un sistema dinámico y abierto, integrando en dicha visión tantos aspectos psicológicos como económicos y sociales; encontrando así una relación entre el proceso decisional y la teoría contable, lo cual aún no ha sido posible en la práctica ya que todos los métodos de valorización actuales son monetarios. De lograr resolver las diferencias entre los métodos de valoración contable y la unidad de medida, se podría observar una relación entre el proceso decisional y la teoría contable; logrando analizar las variaciones productivas, comerciales y de personal, registrando así las variaciones de riqueza generadas en la empresa.

Por ello la búsqueda legítima de los profesionales de las ciencias económicas será la de contribuir en la definición y a la medición de los elementos de este cálculo, vigilando para que no queden en la sombra los elementos que durante demasiado

tiempo y todavía hoy son a menudo despreciados por el modelo económico, estos son especialmente los indicadores sociales. Así se puede añadir la viabilidad económica de la empresa Tayloriana, la viabilidad socio psicológica fundada sobre la satisfacción de las necesidades de realización de los trabajadores, Savall (2011). Hay que tener en cuenta que los fines económicos están mediados por sentimientos personales y sociales y no se puede esperar que se cumplan los objetivos personales si se ignoran los sociales.

Así pues, construir una situación laboral que sea también una situación social y a través de esta última se esté en capacidad de involucrar las dimensiones personales de la vida del trabajador dentro de los objetivos económicos de la organización debe ser uno de los objetivos de esta sociedad. No se debe olvidar que uno de los principales objetivos de los contadores según García y otros (1988), es mantener la empresa y su patrimonio, pues los contadores medimos principalmente es el aumento o disminución de la riqueza de la empresa en sí misma y no el aumento o la disminución de la riqueza de sus dueños o inversionistas, por ello se debe revisar la vida organizacional de las personas, apoyados en teorías psicológicas, sociológicas y organizacionales, sin embargo se ha marcado una negativa tendencia al utilizar el presupuesto y costeo estándar como un punto de partida para satisfacer la eficiencia o las metas de la organización, permitiendo eliminar el interés y las motivaciones personales del trabajador, creando un individuo maleable a las metas organizacionales, expropiando al individuo de su autonomía, pretendiendo así mejorar las capacidades de producción (Miller, O'leary. 1978).

Por ello es importante entender la contabilidad como una disciplina que se desarrolla en estructuras socio económicas, donde debe actuar como medio para amplificar, modificar, re contextualizar y determinar ideas, prácticas institucionales, estructuras simbólicas y morales, e interés y visiones del mundo. Se debe reconocer que existe un déficit metodológico y teórico en la comprensión y práctica de la contabilidad; además del inminente alejamiento en el terreno investigativo, lo cual deja a la profesión contable en un proceso netamente ritual e instrumental, desconociendo la potencialidad de otras perspectivas para mejorar la intervención del contador público en las organizaciones. Teniendo en cuenta que aún se concibe la contabilidad financiera como la visión hegemónica, sin comprenderlas consecuencias reales, como lo son los costos ambientales, costos ocultos, daños a la salud pública. Etc. Ospina y Gómez (2009).

No en vano la psicología industrial comenzó a cuestionar el presupuesto y el costeo estándar pues aún falta parte que comprenda la mente de las personas, por ello se deben incluir en estos estudios variables psicológicas, aun teniendo tantos vacíos el costeo estándar se posicionó como ficha fundamental de la normalización de la firma, entendiendo la vida de una persona en relación de los estándares, lo cual ha perjudicado inmensamente la calidad de vida de los trabajadores, por ello es necesario redefinir conceptos y formas de presupuestos y estandarización, también de desempeños, ya no se podrán estimar solo en suposiciones de motivación económica, esto trae consigo graves consecuencias y resistencia inesperada. En realidad se debe

dar una redefinición significativa de los términos y objetivos de la contabilidad como práctica social. Se deberá reformular las visiones gerenciales, éstas deben estar caracterizadas por los sentimientos y las circunstancias personales y sociales del individuo, así el interés por la eficiencia y la racionalidad se articularán con las posibilidades de los individuos obteniendo aceptación y cooperación de los mismos a las metas gerenciales. Miller, O'leary (1978).

5. EL SECTOR TEXTIL Y SU DESARROLLO EN EL VALLE DE ABURRÁ

La industrialización en Colombia y de manera más específica el desarrollo económico y la industrialización antioqueña, ha avanzado en relación al desarrollo de la actividad textil en la región, desde una perspectiva general o regional las especificidades propias del sector y el papel cumplido por los empresarios, en el contexto de la economía en la región antioqueña, a comienzos del siglo XIX, giraba en torno a la minería y al comercio. Con el desarrollo de estas actividades se fortaleció el proceso de acumulación de capital que jugaría un decisivo papel en la diversificación de la inversión en Antioquia, finalmente esa inversión se vio reflejado en el sector textil. Saavedra (1996) relata cómo la producción fabril en Antioquia se apoyó inicialmente en algunos métodos tradicionales, luego necesitó de innovaciones que exigieron invertir capital y capacitar mano de obra; la producción artesanal ya no posibilitaba soluciones, después se dio la expansión del mercado y en respuesta las empresas textiles dieron más importancia de la vida urbana que creció en Antioquia durante las primeras décadas del siglo XX. Mayor Mora (1985), describe que en esta época las empresas tenían una idea de una organización administrativa más racional, afirmando que era una de las “ideologías empresariales más avanzadas de la historia, relacionando la productividad del trabajo como la palanca fundamental para el desarrollo económico de las mismas.”, teniendo como convicción la búsqueda de conveniencias personales pero sometidos al bien social.

En este contexto Medellín y el valle de Aburrá se convirtieron en uno de los polos de mayor atracción de población en la región, y la urbanización y el mercado urbano tomaron una relativa fuerza. Esta dinámica se tradujo en una mayor oferta de mano de obra, pero también significó mayor demanda de productos y servicios; la producción encontró estímulos y las empresas fabriles recién constituidas trataron a los nuevos retos del mercado regional y nacional. Saavedra (1996) señala que las textileras no fueron ajenas a este proceso, en el sector, algunas empresas aumentaron el tamaño de sus plantas o instalaron plantas nuevas para ampliar y diversificar la producción, se crearon en el mercado regional nuevas empresas de diversa complejidad técnica y con distintas especialidades. Durante las dos primeras décadas del siglo XX se fundaron la mayor parte de las grandes textileras en la región, y en total surgieron unas 15 empresas manufactureras de algodón, lana y cabuya, entre ellas Fabricato, Coltejer, Indulana, Paños Vicuña, Enka de Colombia, Fatelares, Everfit y Leonisa. Además Mayor Mora (1985) describe un asombroso éxito en las empresas antioqueñas, con un dinamismo intachable en lo social y en lo técnico administrativo.

No obstante las dificultades y los riesgos que significaron los negocios en las primeras décadas del siglo XX, el futuro de la actividad fabril parecía suficientemente atractivo; la industrialización regional estaba en vías de su consolidación y la producción textil, que había sido una de las pioneras en este proceso, continuaba su desarrollo. El sector textil antioqueño logro liderar el proceso de industrialización regional. Su dinamismo estuvo asociado con las condiciones del mismo mercado regional en la medida en que se trataba de cumplir con propósitos manifiestos de sustituir las importaciones de bienes de consumo tan demandados como las telas de algodón, lana y seda, de generar la producción de algunas confecciones para vestuario y de producir artículos de fique requeridos por la arriería y el comercio. La innovación técnica en los procesos de producción, los modelos utilizados para el manejo de los negocios y la demanda de mano de obra en una escala antes no vista en los centros urbanos de la región contribuyeron también a que la producción textil se reconociera como la máxima expresión de la industria antioqueña, Saavedra (1996).

Las políticas de protección del mercado pudieron hacer parecer que la innovación técnica no fuera una condición indispensable para competir en estos primeros años, y quizás por ello pudieron surgir otras empresas, de menor tamaño, con procesos semi-mecanizados y con escasa capacidad de producción, sin que la aparición y posterior consolidación de las empresas más grandes significara su desaparición, puesto que estrictamente no se constituían en su competencia, con ello las condiciones de oferta y demanda de trabajo en las textileras empezaron a cambiar en este contexto con requerimientos técnicos más allá de las propias destrezas o habilidades empíricas; y la innovación tecnológica se convirtió en un elemento “inevitable” de la competencia para vincularse definitivamente a una modernización de la estructura industrial de la región. Saavedra (1996). Mayor Mora (1985) afirma el éxito del negocio de las organizaciones fabriles en Antioquia radicaba en la conexión de los fines de las organizaciones a los fines individuales y no al revés.

De acuerdo con la capacidad productiva que tenían las textileras Antioqueñas, se empezó a evaluar la productividad del trabajador, además se hacían estudios sobre organizaciones de trabajo, sin embargo las administraciones seguían pensando en otorgar un mayor salario del obrero que permitiera un elevado nivel de vida, capaz de mantener y reintegrar las energías consumidas, lo cual exigía un nuevo tipo de obrero; Mayor Mora (1985) afirma que toda ambición del trabajador se debe cultivar con hábitos de ahorro y enfatizando la satisfacción de sus necesidades al mejoramiento de su vestido, alojamiento y estado social, sin poner como requisito acrecentar su jornal. Este pensamiento administrativo con respecto al obrero se puede evidenciar en lo descrito por Mayor Mora (1985):

“A las habilidades de los obreros debería sumarse su buena salud, además de la ampliación de las necesidades de los obreros, condición indispensable para la aceptación de los incentivos. Además se observó que los obreros se acomodaron con facilidad a la miseria y estrechez; dejan pasar la vida con una indiferencia por el hambre, el mal vestido,

el desconocimiento de los deberes de la familia, y lo que favorece la pereza, la ignorancia, la menor falta de estímulo y la carencia de ambición y mejoramiento” Pág. 108

En Antioquía se exaltaba sobre toda base una larga tradición de relaciones cálidas del obrero patrono, la idea del interés y preocupación patronal por el bienestar del trabajador como un bien en sí mismo. La reorganización de las organizaciones de trabajo, traía consigo la condición y efecto de las reforma del área de contabilidad, la cual para la época estaba totalmente atrasada. Todo dependía de las actualizaciones estadísticas, es decir, la forma de medición, la cual es una de las contradicciones o temas más complejos de la profesión contable. Mayor Mora (1985)

Tras su consolidación en los años sesenta, el sector textil antioqueño abastecía el mercado nacional, eran épocas en que Colombia aún era una economía cerrada y proteccionista, en este escenario el control de costos, la tecnificación y el control a la productividad no eran temas que preocuparan. Pero en la década de los 90 se comienza el proceso de apertura económica y era evidente que el sector textil no estaba preparado para la fuerte competencia que vendría con respecto a los precios lo que ha obligado a reducir los márgenes de utilidad que tenían cuando la economía era más cerrada, afirma Mayor Mora (1985) que debido a esto aparecieron grandes fantasmas que aun hoy afectan al sector textil y lo tienen sumido en grave crisis; de acuerdo con Guevara (2013) estos fantasmas son las importaciones masivas, el contrabando, el lavado de activos y el dólar barato lo que ha puesto en jaque a las empresas textiles, al punto de que más de una empresa del sector ha tenido que cerrar y el resto lucha fuertemente para no salir del mercado. Guevara (2013)

El sector textil que fue uno de los más importantes e influyentes en el desarrollo industrial de Antioquia, desde sus inicios vinculó una gran cantidad de personas a sus procesos manufactureros, y le dio gran importancia a la mano de obra, pues eran ellos un eslabón fundamental en el desarrollo de su producción, al mismo tiempo que ocupaban a estas personas pensaban en el desarrollo de la industria y de la sociedad como tal, el ser humano y la dignificación de este jugaba un papel importante; sin embargo a través de la apertura económica que sufre el país, la firma constante de tratados de libre comercio, la industrialización y automatización de procesos, estos acontecimientos obligaron a que la dirección administrativa de las empresas antioqueñas se debatiera entre dos modelos; el anglosajón que es un modelo más utilitarista y el modelo continental, que es más socializante donde el principal fin de este modelo no era tanto los beneficios monetarios si no los beneficios sociales indirectos. Mayor Mora (1985) afirma que El primer modelo tuvo resultados funestos, todo lo que significaba ahorrar dinero se veía reflejado en el peligro que corrían la vida de los trabajadores sus salarios y hasta la armonía empresarial. Sin embargo tiempo después se empezó a hablar de la disminución de costos a partir de la racionalización del trabajo humano, La empresa Textil Colteger fue uno de los casos más famosos de la diversificación del trabajo y de las organizaciones de trabajo, sin embargo se vio entorpecida por la llegada de la racionalidad capitalista, sumado a esto habían cambios de orden político que traían consigo corrupción, una época fluctuante,

expuesta a tantos vaivenes políticos, donde nadie se sentía estable ni estimulado en el medio del trabajo. (Mayor Mora 1985)

Finalmente se ha visto como los empleados de estas grandes organizaciones pasaron de ser parte fundamental de las empresas a ser empleados con poca participación en el desarrollo empresarial, sólo se valora el trabajo que se ejecuta sobre la producción, calculando la mano de obra sólo sobre ésta y no sobre el desarrollo empresarial, por ello han dejado de ser parte fundamental de las empresas para pasar a ser individuos que ejercen fuerza sobre la producción, pero son carecientes de beneficios y reconocimientos sobre su trabajo.

6. METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN

La naturaleza de nuestra investigación es de carácter cualitativo, pues más que buscar datos estadísticos o matemáticos lo que nos interesa saber o reconocer cuáles son los efectos que ha causado sobre los empleados del sector textil la política de maximización de utilidades vía reducción de costos de mano de obra; estos efectos han incidido de forma positiva o negativa en la calidad de vida de los empleados y por ende de la sociedad misma, por ello el interés de esta investigación es conocer más de cerca las consecuencias que como contadores podemos haber contribuido a generar al interior de una comunidad y que por pensar sólo en informes cuantitativos, nos olvidamos de que somos personas y que pertenecemos a una sociedad que aunque sólo piensa en la generación de dinero también siente.

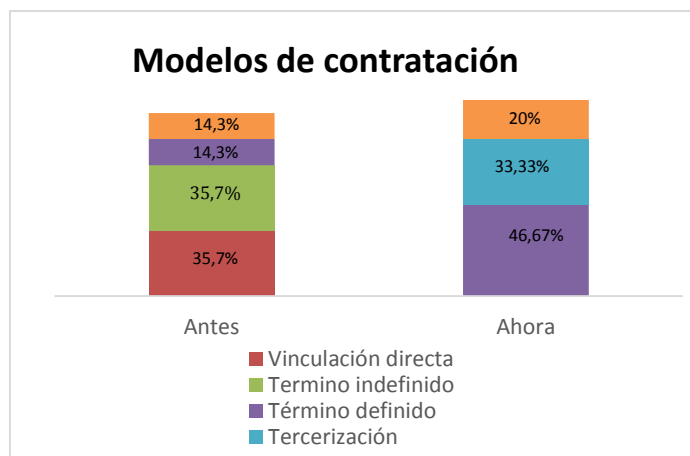
Además de ser una investigación cualitativa es explicativa pues lo que pretendemos es explicar precisamente, un hecho que viene sucediendo desde tiempo atrás y al que nadie le ha prestado mucha atención pero no por ello menos importante, el hecho de tener un pensamiento siempre enfocado en la maximización de utilidades a costa de lo que sea, nos está haciendo olvidar de que existimos como seres humanos, de que sentimos; dando también importancia al trabajador como parte fundamental de la productividad y finalmente dando a conocer algunos conceptos olvidados por las empresas como lo son los costos ocultos.

El instrumento para la recolección de la información fue la entrevista, la cual se tabuló mediante un formato previamente diseñado. La muestra fue intencionada, pues lo que necesitábamos eran empleados que llevaran bastantes años en las empresas textiles y tuvieran bases sólidas para dar respuesta a los cuestionamientos planteados durante la investigación, el número tentativo de la muestra era entre 8 y 15 empleados de diferentes empresas; sin embargo había que tener en cuenta el alto grado de rotación de empleos que se presentan actualmente en estas empresas y también la disponibilidad que tendrían para atendernos, por estas razones sólo fue posible conseguir entrevistas con 7 empleados de 6 empresas textiles diferentes. Dado que se busca medir los cambios que se han presentado en las relaciones laborales en este sector durante los últimos 25 años, los resultados se presentan haciendo un paralelo entre la situación actual y la situación que se presentaba en años anteriores.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados del trabajo de campo nos muestran que de los 7 empleados que hicieron parte de la muestra, 4 aún se encuentran vinculados a su empresa y 3 recientemente se han retirado; de estas personas, 4 (57%) tuvieron o tienen una vinculación con la empresa de más de 25 años, 1 (14%) lleva entre 10 y 24 años vinculado y 2 (29%) llevan menos de 10 años vinculados a la empresa. A ninguno de los 7 trabajadores les cambiaron el contrato laboral durante el periodo de vinculación a la empresa.

Modelos de contratación que utiliza o ha utilizado la empresa¹. Con esta pregunta se pretende indagar si con el conocimiento que tienen, pueden comparar las modalidades de contratación que utilizaba la empresa antes y las que utiliza ahora. Se encontró que mientras antes las empresas utilizaban principalmente la vinculación directa y el contrato a término indefinido, ahora se utiliza principalmente el contrato a término definido y la tercerización, lo que representa



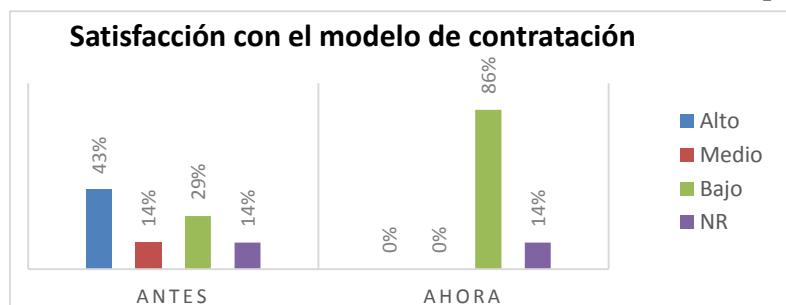
un cambio fundamental en los vínculos que pueden establecer los empleados con la empresa.

Es de aclarar que a las personas entrevistadas no se les cambió el modelo de contratación ya que estas pertenecían al sindicato de la empresa, sin embargo los empleados que no estaban en el sindicato si les fue modificado su modelo de contratación.

Ahora, según las respuestas de los empleados se nota el inconformismo que tienen estos respecto al modelo de contratación que se está utilizando actualmente ya que no encuentran estabilidad ni económica ni social.

Ahora, según las respuestas de los empleados se nota el inconformismo que tienen estos respecto al modelo de contratación que se está utilizando actualmente ya que no encuentran estabilidad ni económica ni social.

Satisfacción con el modelo contratación actual que utiliza la empresa². Las personas entrevistadas manifiestan en su mayoría una satisfacción alta o media con el contrato laboral que antes los vinculaba a la empresa, mientras que éstas personas consideran que

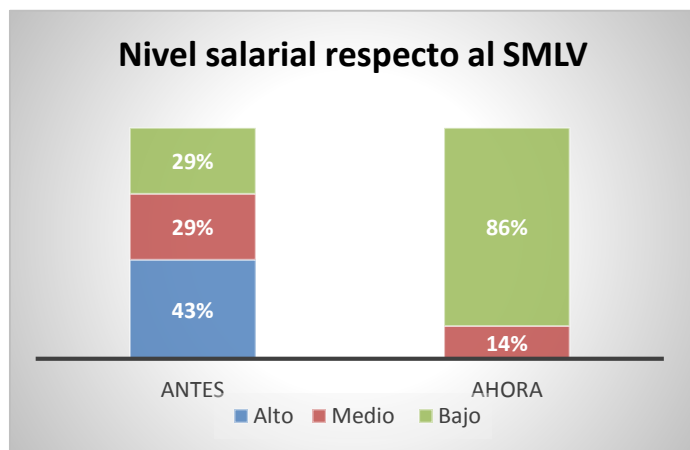


manifiestan en su mayoría una satisfacción alta o media con el contrato laboral que antes los vinculaba a la empresa, mientras que éstas personas consideran que

¹ Memoria metodológica, pregunta número cuatro de las entrevistas.

² Memoria metodológica, pregunta número diez de las entrevistas.

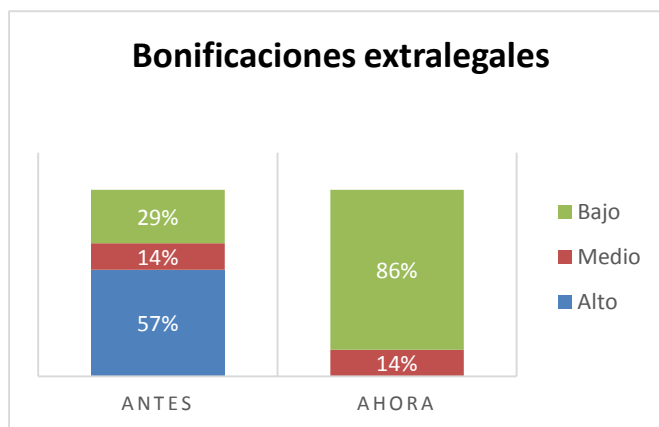
la satisfacción que sienten hoy los empleados con el contrato laboral que se les realiza en su mayoría es baja, lo que está muy relacionado con la pregunta anterior, es decir con los tiempos y condiciones de los contratos que se elaboran en la actualidad; de ahí que los empleados ya no sienten nivel alguno en el sentido de pertenencia hacia la empresa, pues no ven reflejados sus esfuerzos en una mejor condición de vida por el contrario sienten que a medida que avanza el tiempo nada les asegura una estabilidad socioeconómica, y lo más importante no se sienten incluidos en un plan de continuidad, pues así como ahora son empleados quizá mañana no lo serán; no existe un contrato de trabajo que se los asegure.



Nivel salarial respecto al salario mínimo legal³. En este aspecto también se nota un cambio grande, pues mientras antes los empleados encontraban diferencias sustanciales entre sus salarios y el mínimo establecido por el gobierno, hoy consideran que el salario devengado por las personas vinculadas a estas empresas no presenta grandes diferencias respecto al mínimo

legal.

Bonificaciones extralegales⁴: así como los empleados sienten que el salario ha desmejorado, lo mismo sucede con las retribuciones extralegales o bonificaciones que reciben por su desempeño. Antes los empleados en un porcentaje alto consideraban que contaban con buenas bonificaciones extralegales, mientras que hoy la mayoría considera que estas bonificaciones son medias o no existen.



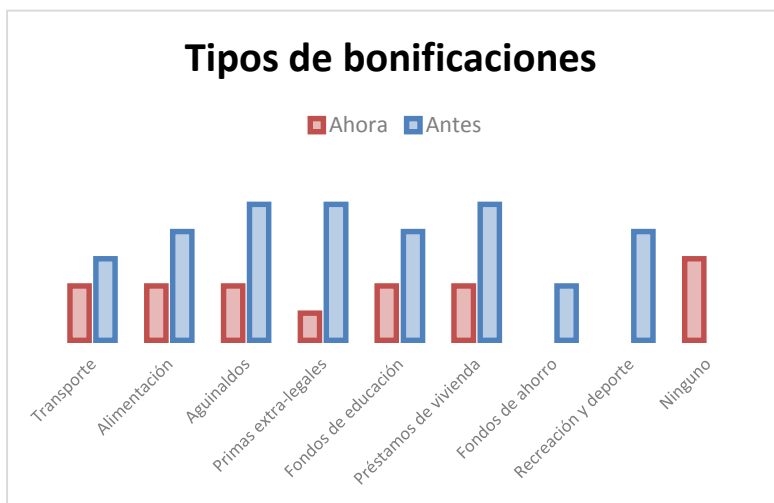
Los empleados consideran que hoy en día no existe ningún tipo de motivación hacia ellos, nada les hace aumentar sus ganas de producir por el contrario lo único que hacen es cumplir un horario y unos niveles de producción que no son los óptimos; lo paradójico del caso es que ni a los propios empresarios parece importarles el tema pues ni siquiera consideran la posibilidad de aumentar su producción vía motivación de empleados, no se realizan estudios reales sobre que puede aumentar sus utilidades

³ Memoria metodológica, pregunta número cinco de las entrevistas.

⁴ Memoria metodológica, pregunta número seis de las entrevistas.

sin afectar su mano de obra que viene siendo si no lo principal sí un factor importante dentro de la cadena productiva; finalmente no saben que les cuesta más: dar a los empleados unas bonificaciones extras para que aumenten su capacidad de producción o simplemente regirse a un modelo netamente legalista donde los empleados pierden todo vínculo afectivo hacia la empresa y donde producen lo mínimo, pues que ganan ellos con producir más.

Tipos de bonificaciones ofrecidas⁵: el tipo y la cantidad de bonificaciones ofrecidas a los empleados también han cambiado con el tiempo, pues en la mayoría de las empresas que hacen parte de la muestra antes concedían beneficios como transporte, alimentación, aguinaldos, primas extralegales, prestamos de vivienda, fondos de ahorro, programas de recreación y deporte. Hoy sólo algunas empresas mantienen este tipo de beneficios y en la mayoría han desaparecido por completo.



Estabilidad laboral⁶. Con la estabilidad laboral sucede algo similar. Los empleados consideran que antes había seguridad de que se mantendrían por muchos años vinculados a la empresa. Mientras que hoy no se sienten seguros del tiempo que permanecerán en la empresa pues las condiciones de contratación que se presentan hoy, que en su mayoría son contratos fijos o subcontratación no permiten tener seguridad sobre la vinculación. No existe tal estabilidad laboral, hasta parece ser que el concepto como tal tiende a desaparecer, no es común



escuchar de los jóvenes trabajadores que piensen permanecer durante años en una misma empresa de hecho están en una mientras consiguen “algo mejor”; esto sucede tanto de parte de los empleados como de los empleadores, ya que como dicen los propios entrevistados si tu no sirves te cambian, si no quieres trabajar o no te gusta siempre habrá alguien dispuesto a hacerlo; los empleos de hoy en día no te aseguran

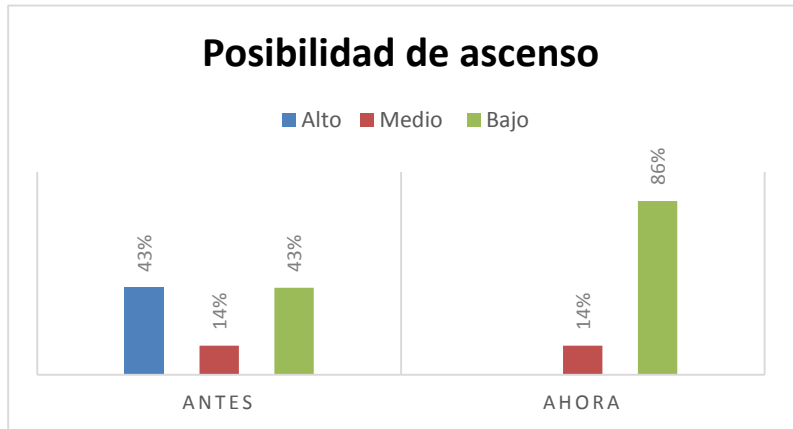
⁵ Memoria metodológica, pregunta número catorce de las entrevistas.

⁶ Memoria metodológica, pregunta número siete de las entrevistas.

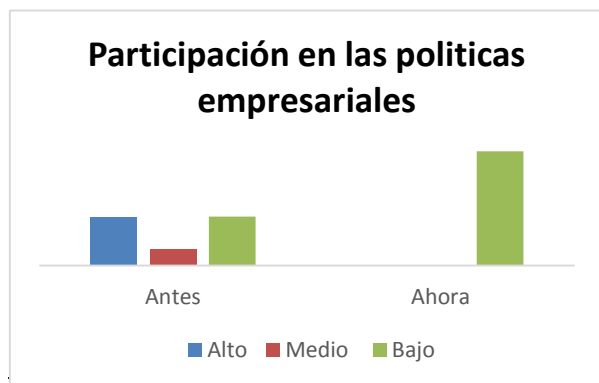
nada, no permiten que los empleados se proyecten, no existe planificaciones económicas ni sociales, no existen las condiciones necesarias para pensar en un futuro estable y las políticas gubernamentales en vez de mejorar estas condiciones lo que hacen es desmejorar lo que hasta ahora se tiene.

Posibilidades de ascensos⁷.

Así como los empleados han perdido la confianza en la estabilidad de su empleo, situación similar sucede con la posibilidad de ascender y mejorar en la escala salarial de la empresa. Mientras que un porcentaje importante de personas considera que antes se podía ascender hoy la mayor parte de ellos considera



que la posibilidad de lograr ascensos es muy baja. Las posibilidades de ascenso en gran medida dependían del propio empleado pues aunque la empresa lo permitiera muchos de ellos preferían quedarse en su zona de confort, sin embargo era posible que con capacitaciones sencillas o simplemente el conocimiento de una labor como tal se permitiera el ascenso dentro de la compañía, diferente a como sucede hoy en día pues para ascender dentro de la empresa además de tener una titulación se tiene que contar con el aval de un superior o estar en la “rosca”; respecto a la titulación las empresas no dan la oportunidad a los empleados que quieran mejorar profesionalmente ya que no le ofrecen los espacios ni el tiempo que el empleado necesita para capacitarse, de hecho ahora también depende del propio empleado si quiere ascender así sea profesionalmente pues además de cumplir su jornada laboral debe sacar el tiempo necesario para estudiar y además no se pueden olvidar de que tienen una vida social, punto importante ya que a las empresas se les ha olvidado que cada persona tiene una vida fuera de la fábrica, un entorno social que debe nutrir constantemente, ya que tiende a ser más importante en un futuro este factor que el trabajo en sí mismo.



Participación y/o inclusión de los empleados en la política empresarial⁸.

Los empleados sienten que antes eran tenidos en cuenta en las políticas que la empresa definía, conocían su situación financiera, es decir, sentían un vínculo profundo con la razón de ser de la empresa, hoy esto ha

⁷ Memoria metodológica, pregunta número ocho de las entrevistas.

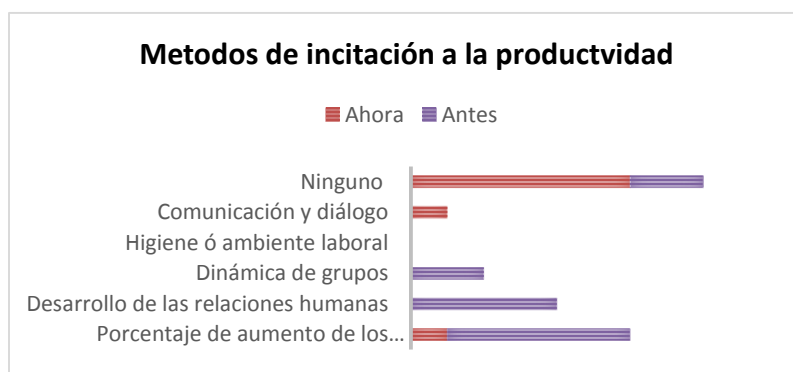
⁸ Memoria metodológica, pregunta número nueve de las entrevistas.

cambiado y se sienten totalmente desconectados de las estrategias que la empresa define para su permanencia en el mercado.

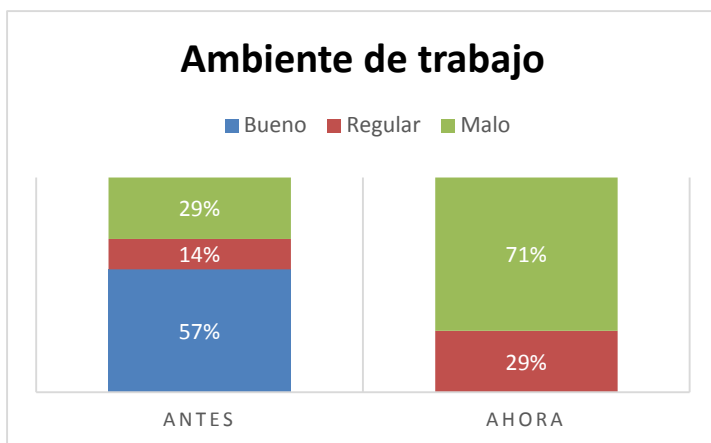
Las deficiencias en la comunicación empresarial son notables, tanto dentro como desde afuera, cada día se trata de hacer más ignorantes a los trabajadores de que conozcan cada vez menos cómo se maneja una empresa, cómo funciona el negocio, simplemente quieren personas que no piensen que cumplan un horario y una producción estándar, que no pregunten, que se limiten a fabricar y cuando los empleados empiezan a preguntarse, a pensar, los directivos toman medidas y como si fueran mercancía son cambiados instantáneamente sin tener en consideración que efectos causan en la vida de esa persona, ni siquiera les importa la persona, están en función de producir y mantener unos ingresos en constante crecimiento; se olvidaron de ser personas y la importancia de la comunicación entre ellas.

Métodos de incitación directa a la productividad⁹. Frente a las estrategias seguidas por las empresas textiles para promover entre sus empleados incrementos en la productividad se nota un cambio sustancial entre lo que se hacía antes y lo que se hace ahora, pues los empleados señalan que antes promovían la productividad mediante aumentos salariales, las dinámicas grupales y el desarrollo de las relaciones humanas, hoy en la mayoría de las empresas no se usan este tipo de métodos en algunas empresas se reduce al diálogo con los empleados y al ofrecimiento de bonificaciones salariales; en muchos de los casos la única incitación que tienen los empleados es el pago de las horas extras que son ofrecidas por los empleadores como si fueran un regalo, un favor, y los trabajadores se están acostumbrando a pensarlo así. No existe tal incitación, siempre habrá alguien dispuesto a producir más, de hecho como lo dicen los propios entrevistados si te niegas a trabajar esas horas extras te despiden “hay que colaborarle a la empresa” y si usted no está dispuesto...

Muchos operarios se están acostumbrando a trabajar hasta 14 horas diarias, porque con el pago de esas horas extras es que pueden brindarle una “mejor” calidad de vida a su familia, satisfacer necesidades que con el SMLV no podrían satisfacer nunca, lo que no saben es el daño que se están causando a sí mismos ya ni siquiera ven a sus hijos despiertos, se están perdiendo de toda una vida social.



⁹ Memoria metodológica, pregunta número trece de las entrevistas.



Ambiente de trabajo ¹⁰ .

Finalmente se indagó sobre la percepción que tienen los entrevistados sobre el ambiente laboral que sienten hoy en sus empresas frente al que se podría encontrar en épocas anteriores. Esta respuesta refuerza todo lo dicho anteriormente pues la mayoría de las personas

considera que antes era bueno el ambiente de trabajo mientras que hoy un porcentaje muy alto considera que este ambiente es malo.

Se debe resaltar que antes los empleados consideraban a la empresa como una segunda casa, les daba alegría llegar a su sitio de trabajo, encontrar a sus compañeros que terminaban convirtiéndose en sus vecinos, pues por mismas decisiones de la empresa y como métodos de incitación se construían barrios, casas para sus empleados, como lo relatan, la empresa lo era todo para ellos; lejos de ser lo que es hoy, los empleados no sienten satisfacción al ir a trabajar, las rivalidades entre los empleados son notorias, un caso muy particular y no muy lejos de la realidad sucede en una de las empresas entrevistadas donde al presentarse la diferencia por el modelo de contratación y bajo promesas falsas hacen que las operarias por cooperativas produzcan mucho más que las vinculadas a la empresa, éstas buscando vinculación a la empresa tratan de producir por encima de lo que producen las vinculadas haciendo entonces que se les obligue a producir más de lo que está establecido a estas, situaciones como esta genera rivalidades y mal ambiente de trabajo, quien quiere llegar a trabajar a un lugar donde sabe que en cualquier momento lo van a despedir, donde reina la incertidumbre, donde no existe la posibilidad de pensar, de crecer como persona, donde ni siquiera las relaciones sociales se fomentan, saber a qué hora se entra pero no a qué hora se sale. la presión que se vive a diario en estas empresas va en contrariedad con los derechos que contempla la constitución política y el código laboral, parece ser que el aumento de la utilidad de la empresa está muy por encima de ser persona.

¹⁰ Memoria metodológica, pregunta número doce de las entrevistas.

8. CONCLUSIONES

A través de la historia se ha visto como el sector textil ha sido uno de los más importantes e influyentes en el desarrollo industrial de Antioquia, desde sus inicios ha vinculado a una gran cantidad de personas a sus procesos manufactureros, y le ha dado gran importancia a la mano de obra, pues eran ellos un eslabón fundamental en el desarrollo de su producción, al mismo tiempo que ocupaban a estas personas pensaban en el desarrollo de la industria y de la sociedad como tal, el ser humano y la dignificación de este jugaba un papel importante; es por esto que se le daba un tratamiento de costo fijo a todos los rubros de los pasivos laborales; es decir eran incluidos en el coste de sus producciones, sin embargo a través de la industrialización y automatización de procesos la mano de obra ha pasado de ser de un costo fijo a un costo variable; donde las empresas constantemente están pensando en cómo flexibilizar las relaciones laborales, por ello se ha ido desligando y desvirtuando el concepto de mano de obra fija, convirtiendo el proceso de producción en un proceso de tercerización o de contratos laborales cortos, se ha visto como los empleados de estas grandes organizaciones pasaron de ser parte fundamental de las empresas a ser empleados con poca participación en el desarrollo empresarial, sólo se valora el trabajo que se ejecuta sobre la producción.

Ha quedado en evidencia como la flexibilización de las relaciones laborales ha afectado a la población más grande de trabajadores en Colombia, la asalariada, particularmente en las empresas manufactureras textiles del valle de Aburrá; al evaluar el comportamiento de las principales variables para el desarrollo económico social dentro del proceso de globalización que ha sufrido el país, un importante sector como es el textil, las ha ido modificando respaldado por el Estado, y amparado en su mayoría por la ambigüedad de la legislación nacional, y al mismo tiempo desmejorando considerablemente la calidad de vida de sus trabajadores, hasta el punto de haber deshecho casi en su totalidad los beneficios laborales que tenían para con el empleado, debido a la reducción de costos.

Aunque muchos autores plantean la flexibilización de las relaciones laborales como una estrategia de salida a la crisis y así mantener una lógica con el capital, en donde se pretende crear más fuentes de trabajo y así mantener a más población ocupada, lo que se está logrando es que crezca el sector informal, que genera ocupaciones precarias y bajos ingresos; situaciones que crean indiscutiblemente una sociedad menos educada y con más problemas de violencia y desarrollo.

Al analizar la relación laboral y las dinámicas que se dan frente al concepto del trabajo para las personas que están dentro del proceso productivo en el sector manufacturero textil del Valle de Aburrá se logran definir los efectos socio económicos que han surgido por cuestiones de globalización e inclusión de un modelo económico capitalista, donde por mantenerse en la competitividad, se maximiza la utilidad mediante la reducción de costos de mano de obra, y donde se han flexibilizado las relaciones laborales y se han quitado al empleado beneficios otorgados anteriormente, y como ello ha influido en el desarrollo social, económico y hasta empresarial.

Se encuentra como resultado de la investigación que las empresas textiles del valle de Aburrá, a través del tiempo han ido debilitando la relación laboral, lo cual ha afectado de forma radical y negativa el desarrollo y crecimiento socio-económico tanto del individuo, como de la empresa y por ende de la sociedad.

Se entrevistaron a personas que tuvieran una larga permanencia dentro de la empresa y por ende al sector textil, pues ellos tienen la capacidad y tiempo suficiente para dar cuenta de todos los cambios que se han presentado al interior de este sector industrial, se encuentra que entre las variables más afectadas está el tipo y/o modelo de contratación, se pudo evidenciar que este ha cambiado y no precisamente para mejorar, pues anteriormente el modelo de contratación era a término indefinido y de vinculación directa, en la actualidad, la contratación se da por medio de contratos temporales e indirectos a la organización; aunque a las personas entrevistadas nunca se les modificó su tipo de contratación, esto en gran medida a su vinculación con los sindicatos, donde adquirieron protección para sus condiciones laborales; se afirma que el 80% de las personas que tenían vinculación directa a las empresas en los últimos 25 años y que nunca pertenecieron al sindicato, sí les han cambiado su modelo de contratación, pasando de un término indefinido a un término definido y en muchos casos por medio de intermediarios, lo que quiere decir que la relación laboral en la actualidad ya no es de dos, sino que entran a figurar intermediarios.

Además añaden los entrevistados que con su antiguo modelo de contratación las organizaciones definían un nivel salarial básico, esto quiere decir que las empresas no se regían al salario mínimo legal vigente, y aunque aseguran que su nivel salarial era medio con respecto al mercado, se ganaban entre 1.5 y 2 SMLV algo que posibilitaba una mejor calidad de vida pues las condiciones del mercado se prestaban para ello, actualmente y bajo un modelo de contratación totalmente diferente, todas las empresas consultadas están rigiendo su nivel salarial de acuerdo al salario mínimo legal vigente disminuyendo la capacidad de adquisición de los trabajadores y por ende la circulación del dinero; respecto a los beneficios extra salariales, la estabilidad laboral, la posibilidad de ascenso en la organización y su satisfacción con el modelo de contratación, los entrevistados aseguran que en el pasado se podían calificar como altos, ya que todos estos factores eran protegidos por los dueños de las empresas y sus administraciones con sentido paternalistas y humano; pero con el pasar del tiempo y los cambios de dueños y administraciones todas esas garantías que se tenían en el pasado han desaparecido, ya los empleados no conciben una relación directa y comprometida con la empresa; algunos de los beneficios específicos que han perdido en el tiempo son la participación política que tenían los empleados, el porcentaje pactado de aumento de los salarios, el desarrollo de las relaciones humanas, las dinámicas de grupos y la posibilidad de participación y diálogo; además de otros tantos beneficios extra salariales como eran las primas extralegales, los aguinaldos, los préstamos de vivienda, fondos de ahorro y las actividades de recreación y deporte, sustentadas estas pérdidas en las condiciones del mercado pues la alta competencia y el alto costo de los materiales ya no permiten este tipo de beneficios.

Finalmente, el concepto del trabajo y del individuo productivo ha perdido importancia en el tiempo, por ello el costo de mano de obra más allá de ser solo una cifra, deberá

ser reformulado por las organizaciones como fuente de su producción, deberán reconsiderar las variables planteadas por ingenieros, psicólogos y sociólogos, para crear nuevas organizaciones de trabajo y llegar así a un nivel máximo de producción, porque lo que no han percibido es que durante años se han encerrado en un círculo vicioso y sin salida como lo es los costos ocultos, la pérdida de posicionamiento de las empresas debido a sus bajas en la calidad y la pérdida de eficiencia de la industria nacional, todo esto por la maximización de sus utilidades minimizando su costo, específicamente el costo de mano de obra, dejando de lado las grandes consecuencias que esto tiene para el desarrollo socio-económico de los individuos, las organizaciones y finalmente de la sociedad.

Por ello es de vital importancia que los profesionales de las ciencias contables utilicen de manera crítica los conocimientos, en este caso el del presupuesto y costeo estándar, para así contribuir no solo a la solución de los problemas organizacionales; sino más bien para mejorar la calidad de vida de las personas y por ende ayudar a la producción nacional.

BIBLIOGRAFIA

- Amadeo, E., Camargo J.M., Gonzaga, G.M., Hernández, E., Martínez, D., Reyes, A. y otros. (1997). Costos laborales y competitividad industrial en América Latina. Perú: OIT.
- Cardona; R, González; A, Cordero; V, Diez; F, Lagarreta; R, Lalaguna; E, López; F, Losano; M, Pérez; B, Sanchis; J, Santos; A, Saragosa; J y Torrejón; M, (2008), Empleo y Exclusión Social: Rentas mínimas y otros mecanismos de inserción socio laboral, Albacete; España.
- Chua; W, (1986), *Desarrollos Radicales en el Pensamiento Contable*. En Gómez, M., y Ospina, C.M. (2009). *Avances Interdisciplinarios para una Comprensión Crítica de la Contabilidad*; Medellín: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Antioquia.
- Fujii; G, Ruesgas; S, Agacino; R, Freyssinet; J, García; A, García; N, López; J, López; T, Rendón; T, Schmitt; J, (2004). El Trabajo en Un Mundo Globalizado, Madrid; España.
- De Elena; J, González; L, (2004). *Desigualdad Social y Relaciones de Trabajo*, Salamanca; España.
- De La Garza; E, Neffa; J, (2001). *El Futuro del Trabajo*, Buenos Aires; Argentina.
- García, M., Limone, A. y Álvarez, R. (1988). *El potencial de la empresa y la medición contable*. Contaduría Universidad de Antioquia,
- Gaudemar; J, (1991). *El Orden y la Producción, Nacimiento y formas de la disciplina de la fábrica*, Madrid; España.
- Giddens, A. (1991), *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Editorial Península, Barcelona.
- Gómez, M., Ospina, C.M., (2009). Ampliando Fronteras en la disciplina contable En: *Avances interdisciplinarios para una comprensión crítica de la contabilidad*. Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Antioquia
- Gónzalez, F. (1919). *Una tesis: por el derecho a no obedecer*. Fundación Otraparte, disponible en: <http://www.otraparte.org/ideas/1919-tesis.html>

- Guevara, J. (2013). El drama de los textileros. [Versión Electrónica]. Revista Semana, 46-48.
- Kaplan, R.S. (1983). *La evolución de la contabilidad de gestión. Cambio tecnológico y contabilidad de gestión*. Instituto de Contabilidad y auditoría de cuentas
- López, H. (1999). *Información sobre oferta y demanda de habilidades en Colombia: una propuesta metodológica*; Ginebra: OIT (Organización Internacional del Trabajo).
- Mayor Mora; A, (1985). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia: una interpretación sociológica sobre la influencia de la Escuela Nacional de Minas en la vida, costumbre e industrialización regional*. Bogotá, Colombia.
- Miller; P, O'leary; T, (1987). *La Contabilidad y la Construcción de la Persona Gobernable*. En Gómez, M., y Ospina, C.M. (2009). *Avances Interdisciplinarios para una Comprensión Crítica de la Contabilidad*; Medellín: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Antioquia.
- Ramírez; L é Isaza; J (2006), *Empleo, Reformas Estructurales y Desarrollo*; Colombia.
- Ruiz; D, 1998; *Desarrollo y Sociedad*; Costos de ajuste en la demanda de mano de obra colombiana; 1998; vol. 37 p-81-113.
- Saavedra; MC, (1996) *Empresas y empresarios: el caso de la producción textil en Antioquia*. En Carlos; D Y Patricia; M (2003) *Empresas Y Empresarios en la Historia de Colombia en los Siglos XIX-XX*.
- Savall; H. (2011). *Por un trabajo más humano*. Editorial Tecniban. Madrid.
- Tokman, V, Martinez D; *Revista de la Cepal*, 1999; Costos laboral y competitividad laboral en el sector manufacturero de américa latina 1990-1998; Pág. 53-70.