

¿EXISTEN COSTOS OCULTOS EN LAS ORGANIZACIONES?

Gina Marcela Guette: Contadora Pública. Maestrante en Contabilidad Correo: gina.guette@udea.edu.co



Las exigencias de una economía competitiva conllevan a las empresas a buscar diferentes estrategias para la gestión de sus costos. Muchos de los esfuerzos se enfocan en mejorar la eficiencia de la mano de obra, optimizar el consumo de materiales, y/o reducir costos indirectos de fabricación, pero esto no es suficiente si dentro de las estrategias de gestión no incluyen la detección de costos ocultos.

Los costos ocultos son aquellos que no están identificados, ni cuantificados, ni controlados en los Estados Financieros tradicionales de la empresa, pero si generan impactos sobre ella; al presentar características diferentes a los costos visibles, son difícilmente cuantificados y controlados a través de las herramientas tradicionales de gestión (Savall, Zardet & Bonnet, 2008). Normalmente la empresa se limita a medir remuneraciones que se aplicarán a las ausencias, pero no mide el conjunto de costos indirectos asociados o provocados por estas ausencias (Savall & Zardet, 2006), por ejemplo, cuando un operario presenta un accidente de trabajo, la empresa mide el costo salarial que debe pagar al empleado como si hubiese producido, pero no logra contemplar las horas que otro operario dejó de producir en su labor ordinaria, por reemplazar el trabajo de la persona incapacitada. Situaciones como estas conllevan a lo que se denominan costos ocultos, que son generados por unas variables llamadas disfuncionamientos.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por el profesor Savall y el Instituto de socioeconomía de

las empresas y las organizaciones ISEOR, los costos ocultos se dan a partir de disfuncionamientos como: condiciones de trabajo, organización del trabajo, comunicación-coordinación-concertación, gestión del tiempo, formación integrada, e implementación estratégica. Por ejemplo, la desmotivación laboral por factores salariales o problemas laborales se puede traducir en errores o baja productividad. Esta misma desmotivación puede generar que un empleado no realice las tareas en los tiempos contemplados. La falta de coordinación-comunicación con el jefe directo, puede ocasionar la desinformación que una tarea asignada, ocasionando errores que afectan la producción. La falta de gestión del tiempo, puede crear atrasos en una tarea o función asignada.

Factores como estos, deben ser evaluados dentro de los análisis estratégicos de las organizaciones, en el que se mida tanto desempeño económico como social. Fortalecer las relaciones de trabajo, promover la motivación u optimizar la comunicación entre empleados, puede incentivar la eficiencia de las operaciones, generando mejoras en el resultado económico de la empresa, dando valor a unas decisiones que protejan las condiciones sociales e integrales de los empleados. La toma de decisiones organizacionales debe estar enfocada a la identificación de los costos ocultos, entender sus causas, trabajar en ellas y fortalecer el vinculado entre lo social y lo económico.

