

## TRABAJANDO SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS

La **participación de los trabajadores en la empresa** es una dimensión organizativa que, entrados en el siglo XXI, sigue siendo uno de los tópicos más sugerentes para la investigación y para la actuación en las empresas.

Buena prueba de ello la tenemos en la inquietud que en torno a este tema demuestran un número creciente de las empresas de nuestro entorno. Esta inquietud está compartida por un equipo de personas compuesto por consultores, directivos de empresas y académicos universitarios que hemos estado trabajando, en un buen ejercicio de colaboración, para reflexionar y profundizar en nuestros **conocimientos y capacidades relativas a la participación**.

Nuestra finalidad era clara: trabajando en la línea de **promoción y fomento de la participación como herramienta de mejora en la competitividad de las empresas y del crecimiento de las personas**, tanto en el plano individual como en el colectivo, queríamos realizar un esfuerzo que debía servir como herramienta para la reflexión y proponer vías para la implantación de la participación a quienes están interesados en introducirla en su organización.

El **interés por la participación** en este momento, más allá de la preocupación que ha suscitado históricamente entre determinados colectivos, obedece a una cuestión de oportunidad. Los cambios que en diferentes dimensiones se están produciendo en el entorno empresarial invitan a pensar sobre cuál debe ser el camino a seguir para conseguir un posicionamiento sostenible de nuestras empresas.

En este contexto preocupante, las empresas de nuestro entorno, básicamente pequeñas y medianas, se tienen que centrar en ocupar los espacios que dejan las grandes compañías multinacionales ofreciendo productos y servicios especializados, diferenciados por su alto valor añadido, cumpliendo rigurosas especificaciones de calidad, personalizando la atención al cliente y ofreciendo flexibilidad como principales armas competitivas.

En esta senda, **la involucración de todos los miembros de la empresa en las actividades y decisiones** de la misma se torna fundamental. Nuestras empresas tienen que ser capaces de movilizar las competencias de los empleados y de comprometerlos en la gestión de la misma utilizando al máximo el potencial que en ellos reside. Así podrán mantener y mejorar sus niveles de competitividad al tiempo que satisfacen las necesidades y expectativas de ellos. Desde esta perspectiva, **la participación es una herramienta para la mejora de la competitividad empresarial**.

Partiendo de estos presupuestos, consideramos que:

**“Participación es la posibilidad -y la práctica- de las personas empleadas en una organización para decidir y/o actuar en cualquier ámbito de sus empleos -funciones- y en los entornos en los que los desarrollan, individualmente y/o en grupo”**

En esta “nuestra definición” se habla de “**posibilidad**” y se añade también la “**práctica**” en la medida que entendemos que la participación va a ser un equilibrio entre los sistemas de gestión que definen y aplican las organizaciones por las personas directivas, y la capacidad de implicación y representación que desarrollan las personas empleadas. Por un lado es posibilidad de ser pero, por otro lado, y como resultado de la misma, la realización de esta opción por las personas empleadas materializando su práctica laboral.

Producto de la interdisciplinariedad y aportación de las experiencias y saberes de los autores hemos elaborado un documento que trata de aportar al entorno empresarial **criterios que clarifiquen la complejidad de la participación** y proponer **caminos más o menos simples que desarrollen cultura participativa en las organizaciones**. El proyecto se desarrolla abordando tres fases:

- **1ª parte:** Identificación de dinámicas de la participación y de sus variables: Partiendo de la experiencia acumulada por los miembros del proyecto, se trata de identificar los mecanismos, las dinámicas más observadas y las variables que particularmente inciden en la participación de los trabajadores de la empresa.
- **2ª parte:** Deducción de criterios básicos para la participación: Se trata de obtener una serie de criterios de carácter universal y también de carácter local (relacionados con el contexto empresarial del País Vasco), que deben guiar los proyectos de participación.



- **3ª parte:** Caminos de participación: Partiendo de la experiencia de los miembros del Equipo, proponer algunas estrategias para desarrollar la cultura participativa. Éstas reflejarán “caminos” vividos que han dado resultados positivos y donde la ratio Resultado/Energía aparece como el más favorable.

La rigurosidad del trabajo realizado, los resultados y su redacción, han finalizado, y nos sentimos orgullosos de los resultados alcanzados.

Por todo ello, y con el fin de darle la difusión que entendemos merece, hemos considerado oportuno realizar una jornada de envergadura para conseguir el mayor impacto posible entre las empresas y agentes sociales; el día **11 de Noviembre** de 2005 aprovecharemos para realizar la presentación de la publicación que recoge los materiales elaborados en el proyecto "**La Participación de las Personas. 7 claves para añadir valor a las organizaciones**", y compartir con aquellas personas interesadas en la competitividad de las organizaciones y en el papel determinante de las personas trabajadoras, diferentes puntos de vista y experiencias reales en empresas de nuestro entorno. Allí os esperamos.

**Gonzalo Serrats**  
Socio Consultor de OPE Consultores y Socio Colaborador del Cluster del Conocimiento

