PETRI BÖCKERMAN
Escuela de Economía de Turku e Instituto Laboral para la Investigación Económica (Finlandia) e IZA (Alemania)

I Z A
World of Labor
Evidence-based policy making

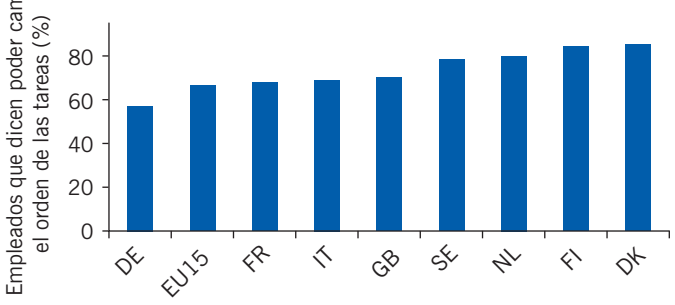
Implicación de los empleados en las decisiones directivas y bienestar

Permitir que los empleados tengan más criterio en el trabajo puede aumentar su satisfacción y bienestar

DISCURSO DE ASCENSOR

Son muchas las prácticas de implicación en las decisiones directivas –como los equipos autogestionados, los pagos de incentivos y la formación proporcionada por la empresa– que han demostrado aumentar la productividad y el rendimiento financiero en las empresas. Sin embargo, se sabe menos sobre si estas prácticas que otorgan más criterio y autonomía a los empleados también les benefician. Según las investigaciones empíricas recientes que tratan de explicar la autoselección de empleados a empresas que aplican estas prácticas, los efectos en la salud de los empleados y en otros aspectos importantes del bienestar son por lo general positivos. Sin embargo, estos efectos varían en función del entorno institucional.

El criterio de los empleados en el trabajo parece ser mayor en los países nórdicos, 2010



Fuente: basado en datos de Eurofound. Encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa 2010. En internet: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2010/fifth-european-working-conditions-survey-2010

IZA World of Labor

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- La implicación de los empleados en las decisiones directivas se asocia con una mayor productividad y mejores resultados económicos en las empresas.
- Esta implicación en las decisiones directivas otorga más criterio a los empleados y el mayor control del trabajo debilita la relación negativa entre las demandas del puesto y el bienestar de los empleados.
- La mayor autonomía en el trabajo conduce a mayor bienestar de los empleados.
- Muchos marcos teóricos vinculan la implicación de los empleados en las decisiones directivas con su bienestar y salud.
- Las prácticas de trabajo innovadoras deberían conducir a una forma más inteligente de trabajar, no necesariamente a un mayor esfuerzo.

Contras

- La implicación de los empleados en las decisiones directivas puede provocar más intensidad laboral.
- Aumentar la intensidad del trabajo puede debilitar el bienestar de los empleados y dañar su rendimiento.
- La implicación en las decisiones directivas puede aumentar la tensión y generar más riesgos de accidentes laborales y absentismo por enfermedad.
- Las características de la empresa y las condiciones del mercado influyen en lo rentable que es para la empresa rediseñar puestos de trabajo en beneficio de sus empleados.
- No existe acuerdo sobre qué prácticas de implicación en las decisiones directivas son suficientes para transformar el entorno laboral.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

Aunque los estudios empíricos relacionan la implicación en las decisiones directivas con la productividad de la empresa y el bienestar y salud de los empleados, los estudios no han explicado hasta hace poco que los empleados más capaces son quienes acceden a estos puestos de trabajo. Si se tiene en cuenta, esta autoselección de empleados acentuará los beneficios de la implicación en las decisiones directivas para los empleados. Pero incluso así, los efectos en los empleados son por lo general positivos, lo que sugiere que las empresas quieran invertir en estas prácticas para mejorar sus resultados y el bienestar de los empleados, al menos en algunos entornos institucionales.