

Participación y supervisión

en la empresa



La participación y su impulso

Facilitar la **involucración** de las personas trabajadoras y atender sus sugerencias.

Introducir **sistemas que permitan a las personas trabajadoras tomar parte en** en la configuración del trabajo: organización, distribución y planificación de las tareas y del espacio de trabajo.

Implantar **medios medios que faciliten la interacción** (buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo, etc.).

Definir y comunicar el nivel de participación que se otorga a las distintas personas de la organización y en qué ámbitos se puede opinar y en cuales decidir.

Combatir el rumor mediante informaciones reales, creíbles y rápidas.

Potenciar la comunicación formal entre superiores y personas trabajadoras y viceversa; y mayor comunicación entre departamentos.

La **participación** explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que la persona trabajadora mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

La **supervisión** se refiere al nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La supervisión y su transformación

Evitar que los sistemas de control (trabajo, tiempo, horarios...) generen una **sensación de control excesiva**.

Evitar una **ausencia total de supervisión**.

Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en las personas trabajadoras y la responsabilidad individual.

Fomentar la implicación y aumentar el compromiso de las personas de la empresa con su trabajo y su organización.

Dotar de recursos al personal para una **mayor autonomía**.

La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda para las personas, de forma que **potencie su crecimiento** en el trabajo, **desarrolle sus capacidades** y **no sea vivido como una intrusión y control excesivos**.



Unimos fuerzas