
	<p>REVISTA SABERES APUDEP ISSN L 2644-3805</p> <p>Acceso Abierto. Disponible en: https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberres_apudep</p>	<p>Volumen 5 Número 2 Julio - Diciembre 2022</p> <p>Recibido: 24-3-2022 Aceptado: 29-4-2022 pp.155-168</p>	
--	--	--	---

INCENTIVOS SOCIALES EN LAS EMPRESAS: EMPRESAS PARTICIPATIVAS SOCIAL INCENTIVES IN COMPANIES: PARTICIPATORY COMPANIES

Fernández, Basilio

Universidad de Panamá, Panamá. basilio.fernandez@up.ac.pa. <https://orcid.org/0000-0002-3793-3774>

Resumen

El presente trabajo trata de explicar cómo beneficia el permitir la participación de los trabajadores en las estructuras de las organizaciones empresariales de manera integral, contribuyendo en las decisiones controladas y también en los beneficios. Demostraremos cómo esta participación crea un sentido de pertenencia y la forma en que ayudará a generar riquezas para un beneficio colectivo, sin dejar de lado la propiedad y dirección de quien hizo su inversión inicial, o sea, los dueños. Demostraremos que esto no solo tiene un impacto económico, sino uno más importante, que es el social.

Palabras Clave: empresa participativa, colaboradores, justicia social.

Abstract

The present work tries to explain how it benefits to allow the participation of workers in the structures of business organizations in an integral way, participate in controlled decisions and also in the benefits. We will demonstrate how this participation creates a sense of belonging and how it will help generate wealth for a collective benefit, without neglecting the ownership and direction of the person who made the initial investment, that is, the owners. We will show that this not only has an economic impact, but also a more important social one.

Keywords: participative company, collaborators, social justice.

Introducción

Desarrollo

Los estudios preliminares, procedimientos, técnicas o elementos de referencia, se toman de autores experimentados y personas que tienen una vasta experiencia en el campo de algún tema específico o que hayan hecho investigaciones. Cuando repasamos la organización social que promovió Marx, esta se ve justa y perfecta “en tanto que categorías que operativizan la estratificación social” (Rojas Brítez, 2011, p. 2). Aunque apelaba mucho a las juventudes, eran otros tiempos, otras épocas. Mucho de eso solo fue perfecto en la teoría. Nuestra realidad es otra. Las acciones, y quizás la visión, deben enfocarse al hombre (Duek e Inda, 2007). La justicia social supone que ese hombre imperfecto debe vivir con el mínimo decoro en una oportunidad económica. Para conseguir un desarrollo económico, ese hombre, en este caso el trabajador, colaborador, empleado, o cualquiera de las denominaciones aceptadas, necesita una oportunidad de

participación en todos los niveles de su vida laboral y humana (Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004).

Cuando el trabajador siente que participa, nace esa chispa creativa, tiene fuerza y, si participa en las decisiones, generación de riquezas y además también recibe participación de esta última, mejora él y todos los que forman su núcleo familiar. Más allá de un modelo económico o experimento, este trabajo busca aportar un grano de arena en una relación polarizada entre empresarios y trabajadores. La empresa participativa debe ser un incentivo social que se aleje del paternalismo (Cornejo Amoreti, 2017), pero que reconozca el esfuerzo de todos.

El diagnóstico integral bajo la visión administrativa

Para que la administración de una empresa tenga una estructura sólida, ha de haber resuelto una serie de problemas. Generalmente, estos problemas son aquellos que pueden llevarnos al éxito o al fracaso. Estos problemas pueden ser los organizacionales y de recursos humanos, entre otros (Molina-Sabando, Briones-Véliz y Arteaga-Coello).

Tenemos que dinamizar el entorno y el esfuerzo (Vargas Sánchez, 1999). La relación obrero patronal debe ser algo más que conflictos. Ayudaría a contextualizar la relación generación de riqueza y el bienestar social de todos. En este punto, los recursos humanos y la planificación tendrán un rol importante.

El ambiente organizacional se relaciona con la misma estructura de la organización. Esto influye en la relación socio-personal que relaciona el hecho de si la organización está consciente de las necesidades humanas (habilidades, aprovechamiento, integración, etc.) dentro de ella. Obviamente, están los sistemas jurídicos y gremiales, ya que están las normas legales y compromisos que debe cumplir la organización a lo interno y externo de la misma. Tal como lo refiere Giménez (2018).

En este sentido es que se desea abordar el concepto de participación, y no solo concebirlo como un mero acto presencial que desarrollan los trabajadores, sino como un instrumento procesual que luego posibilite o potencie capacidades como por ejemplo, poder tomar decisiones para el colectivo, que impliquen acciones a desarrollar. (p. 20)

Existe mucho temor por parte de algunas organizaciones en aceptar la participación de los trabajadores, tanto en la administración como en la toma de decisiones y hasta en la participación de utilidades. Ha sido un miedo desarrollado a través de los años y experiencias poco agradables, en donde la participación ha pasado a ser una extensión más de conquistas y/o logros de una convención colectiva. Esto ha llevado a las empresas a no ensayar este modelo de participación. Algunos afirman que sería imposible aplicar el modelo si las organizaciones tienen entidades sindicales, por lo que

en definitiva, la participación como concepto teórico y como práctica real, ha seguido una sinuosa, pero, a pesar de todo, ascendente, sujeta a la inevitable influencia que, en cada momento y lugar, han tenido determinados factores internos y externos a las organizaciones, y que han conformado una estructura completa de la participación en cada organización. (Albalate García, 2001, p. 86)

La Empresa Participativa en sí misma

No se trata de un modelo que le quite la administración y utilidades a los que tomaron los riesgos iniciales, tanto del capital monetario, como el del esfuerzo humano. La Empresa Participativa debe verse como una unión donde el recurso que genera riqueza, desarrollo y conocimiento, también pueda beneficiar a quienes ayude a crear esos valores tangibles e intangibles en la organización, siendo definida como aquella donde “la participación se refiere a todos los métodos que permiten a los trabajadores influir en la gestión de la empresa” (Fernández Rodríguez, 2007, p. 69).

Las organizaciones han creado la Responsabilidad Social Empresarial, volcando recursos a grandes causas, muchas de ellas nobles, pero han dejado de lado a sus colaboradores, responsables en su mayoría, de generar y acrecentar esos recursos. Así mismo como hablamos de desarrollo sostenible o de proyectos de Responsabilidad Social Empresarial sostenibles para algunas comunidades, la Empresa Participativa, propugna por el mejoramiento y sostenimiento integral de la calidad de vida del trabajador.

Se aboga por impulsar la autogestión del trabajador, usando sus recursos, sin que tenga que estar esperanzado a ayudas condicionadas, clausuladas y hasta mendigadas. La Empresa participativa conlleva la participación de los trabajadores, dependerá del modelo, en las decisiones de las empresas que la aplican, sin quitarle autoridad ni propiedad a aquellos que arriesgaron su dinero para crear un ente económico que generara riquezas.

En este marco de crisis y de cuestionamiento del paradigma global de desarrollo se ha puesto en valor un tercer sector institucional de las economías, situado entre el Estado y el Sector privado lucrativo, denominado Economía Social, que integra las iniciativas económicas privadas controladas desde y beneficiando explícitamente a la propia comunidad y sus grupos sociales. No se trata de un nuevo sector, pues tanto cooperativas como asociaciones hunden sus raíces históricas en el siglo XIX. (Chaves Ávila y Monzón Campos, 2018, p. 9)

Los trabajadores

En este tema, hay diversidad de opiniones. Algunos hablan de derechos, otros hablan de justicia. El tema de la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, muchas veces queda sesgado porque solo se le involucra en parte que conlleva trabajo, ya sea físico o mental. Lo que nos lleva a que les toca un parte de los beneficios. Las luchas y conquistas de los trabajadores, son hechos históricos y reconocidos. Solo basta revisar el punto de partida de la Gesta de Chicago. La lucha no ha sido fácil. Las reivindicaciones de sus conquistas, han sido en muchos casos, reclamar el derecho a mejores condiciones de trabajo y hasta el caso extremo, en reclaman los derechos humanos. Los reclamos de mejoras económicas para los trabajadores, básicamente han sido el punto de inflexión en estos reclamos. La tesis de muchos, convergen en planteamientos radicales que avivan ese sentimiento de enemistad entre el trabajo y el capital, ya que

en principio, los programas de participación en las utilidades consisten en pagos adicionales realizados a los trabajadores en función del logro de un cierto beneficio por parte de sus empresas. Por lo general, en estos países los sistemas de participación fueron introducidos a través de legislación de aplicación obligatoria. En ella se establece el porcentaje de participación, la definición de beneficio que se debe utilizar, los trabajadores comprendidos y las excepciones, y a veces la forma en que el monto establecido debe ser distribuido entre los trabajadores. Por lo tanto, en esencia se trata de un pago variable que procura ligar una parte de la remuneración total de los trabajadores al éxito de sus empresas medido por las ganancias de éstas. (Marinakis, 1999, p. 72)

Los empresarios

Al balance de la opinión de los trabajadores, está la posición de los empresarios. La duda razonable de cómo autorizar la participación de los trabajadores en la parte organizativa y de utilidad de las empresas, sin que esta se convierta en un uso y costumbre. El planteamiento es válido porque los ensayos, en algunos casos, sobre todo en la parte económica, se convierten en posibles cláusulas de una convención colectiva, sin importar el momento financiero de la empresa. El riesgo total de iniciar una empresa, va por cuenta de los empresarios. El perder el dinero o el éxito de la gestión, es el castigo o el premio de arriesgar parte del patrimonio personal. En este proceso, se le da la oportunidad a algunas personas. Esto forma parte del mercado laboral. Se alquila la mano de obra y se paga por este servicio. Es un esquema normal de las actividades empresariales. No debe haber una obligación que no sea aquellas cosas que por ley de deben pagar: salarios, impuestos, cuotas, seguridad ocupacional y otros.

A diferencia de la participación en las utilidades, la participación en los resultados no puede ser decidida a nivel central, ya que solamente a nivel de la empresa es posible determinar los criterios más apropiados a su situación. Por lo tanto, las autoridades solamente pueden intervenir en forma indirecta, promoviendo la adopción de estos programas a través de incentivos fiscales, por ejemplo, o excluyéndolos de los pagos de las cargas sociales. (Marinakis, 1999, p. 74)

Lo referido por el autor Marinakis afianza la opinión de los gobiernos para generar algún tipo de legislación sobre este tema, apoyados en el derecho de la libre empresa y las libertades económicas.

Justicia social

En el sentido más claro, no se trata de quitarle la empresa a nadie, ni obligar a los unos o los otros con leyes restrictivas. La generación de riquezas en muchos aspectos, ha contribuido a la mala repartición de esta. El antagonismo perenne entre la fuerza laboral y el capital de trabajo, en cuanto a beneficios y utilidades, ha dado paso a una sociedad injusta. El carácter paternalista no tiene cabida aquí, todo lo contrario, se trata de un compromiso que aumente el flujo de valor del respeto y del desarrollo de ambos.

La relación obrero patronal, debe darse dentro del marco del respeto. Se debe motivar las relaciones humanas y el compromiso de todos los actores en esa relación. Si recurrimos y planteamos modelos innovadores que aumenten la riqueza de las empresas de forma sostenible, sería justo decir que todos pueden participar de esos beneficios. El compromiso se debe plantear. El trabajador podría mejorar su calidad de vida, esta que incluye sus necesidades básicas y las del mejoramiento integral de sus familias. Los

trabajadores deben sentir que su esfuerzo es valorado con buenos salarios, beneficios, bonificaciones, participación de utilidades y porque no, en opciones de compra de acciones.

Métodos

Como desde el inicio, hubo posiciones encontradas y en algunos casos adversas, se decidió optar por la comparación de empresas y testimonios de algunos trabajadores y ejecutivos de esas empresas. En estos tiempos, los instrumentos se aplicaron a través de reuniones virtuales (*Zoom*, *Google Meet* y algunas por *Whatsaap*) para poder evaluar las diversas formas de participación en la empresa en la toma de decisiones, la planeación estratégica, participación de la utilidad y programas sociales de desarrollo para los trabajadores como política y/o valores empresariales.

El fin de estas entrevistas-reuniones, era conocer las experiencias vividas al inicio y durante el proceso. También identificar las diferencias de los sistemas que aplican, ya que no hay una regla general en esas políticas. Estas son decisiones organizacionales y filosofías propias de cada empresa. Cabe destacar que una de las entrevistas fue con un propulsor de la empresa participativa en Panamá. Para la entrevista con este emprendedor, hubo una lectura previa del documento “La empresa participativa: un experimento exitoso donde los empleados son ahora socios” (Eisenmann Jr., 1984). Este entrevistado incluso manifestó que se había aplicado un modelo de empresa participativa en su grupo económico financiero y hasta se incluyó a un trabajador en la junta directiva del *holding* de esas empresas.

El proceso también incluyó entrevistas sobre las experiencias orientadas a la empresa participativa a personas que trabajan en esas empresas. Como contrapeso también se entrevistaron a trabajadores que laboran en empresas cooperativas y en empresas donde el trabajador no tiene participación en la dirección de la organización, pero reciben algún tipo de beneficio voluntario de la empresa. La investigación incluyó una entrevista con varios dirigentes sindicales, de manera que se pueda observar una opinión directa de involucrados en el sector con conocimiento de causa. El devenir nacional y vía crucis de las relaciones obreros patronales muchas veces están definidas por las negociaciones.

Resultados

De las investigaciones y entrevistas, se colige que para muchos, algunos sistemas deben mantener su *status quo*. Para otros, se necesita un cambio para que los trabajadores tengan un rol activo en la participación integral de las empresas. Propugnan por incluir al Estado, de manera que se pueda legislar y haya un marco legal para la efectiva puesta en marcha de ese proyecto. Del mismo modo, los sindicalistas afirman que los empresarios deben aportar mucho que lo que se da de manera voluntaria, lo que se conquista en una convención colectiva.

Tabla 1
Entrevistados

Tipo	Cantidad	Cargo	Lugar
Empresario	3	- Gerente (2) - Gerente RR HH - Obrero	Ciudad de Panamá
Trabajador	3	- Jefe sección - Ingeniero	Ciudad de Panamá
Sindicalista	2	- Junta Directiva	Ciudad de Panamá
Cooperativista	3	- Junta Directiva (2) - Trabajador	Ciudad de Panamá

La diversidad de la muestra trató de abarcar los puntos de vista diversos e involucrados en el objetivo del estudio. Es importante destacar que todos llegan a la conclusión de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pero todos están de acuerdo con la participación de los mismos en el manejo organizativo de las empresas.

Tabla 2
Opiniones o comentarios de empresarios

Tipo	Comentarios
Empresario 1	<ul style="list-style-type: none"> - La participación debe ser integral, pero con un marco legal - Actualmente los trabajadores participan en la planeación estratégica de la empresa como parte de funciones normales - Proporcionamos beneficios aleatorios como bonos navideños, programa de becas escolares por medio del Reglamento Interno, regalamos computadoras, beneficios de lentes, subsidio por defunción de familiares (en su mayoría a los que menos ganan), programa de seguro de hospitalización; los ejecutivos tienen beneficio de combustible y póliza especial; pagamos programas de superación personal y profesional a trabajadores que aportan en beneficio de la empresa (entre otros) - No tienen sindicato
Tipo	Comentarios
Empresario 2	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de participación de los trabajadores en todos los niveles - Tuvo sindicato. Por medio del Reglamento Interno se han respetado todas las conquistas que tuvieron los trabajadores en su convención colectiva - En una de sus empresas, uno de sus trabajadores forma parte de la junta directiva - A los trabajadores se le llama Asociados. Pueden comprar acciones y participar en las utilidades como accionistas y como asociados a través de un programa que se llama 'Fifty- Fifty' - Cree en el desarrollo social integral de los asociados porque ayudan a sacarlos de la pobreza y mejorar su calidad de vida. - Recomienda tener mucho cuidado si se quiere practicar este tipo de empresas cuando esta tenga sindicato. - Su filosofía está basada en el ser humano (humanista), que la define y sostiene que todos merecen una oportunidad - Tiene un grupo de empresas familiares y dos con capital accionario atomizado
Tipo	Comentarios
Empresario 3	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene sindicato - Los trabajadores no participan en la dirección de la empresa, solo los trabajadores de confianza con roles definidos - Solo entrega a los trabajadores los beneficios concebidos en la convención colectiva. No cree en dar más de eso porque luego esas posibles donaciones se convierten en conquistas de los sindicalistas.

	<ul style="list-style-type: none"> - Sin un marco legal, “JAMÁS” permitiría la participación de los trabajadores en el rol de manejo de la empresa - Sostiene que apoya cualquier iniciativa de sus trabajadores de estudiar, actualizarse y avanzar, pero condicionado a un beneficio también para la empresa
--	--

Tabla 3

Opiniones o comentarios de trabajadores

Tipo	Comentario
Trabajador 1	<ul style="list-style-type: none"> - Si me dan la oportunidad quiero participar en el manejo de la empresa - Tengo beneficios, pero considero que pueden dar más. Tengo conocimiento que a los ejecutivos le dan una bonificación especial todos los años. También sé que ellos tienen una fiesta aparte - Me han pagado algunos cursos y seminarios, pero me da miedo pedirlos, te preguntan como si fuera un banco que te daría un préstamo - Participo en el manejo de la empresa, pero también participo en los beneficios.
Trabajador 2	<ul style="list-style-type: none"> - He podido construir mi casa con las bonificaciones anuales que me dan. Mi hijo tiene beca pagada por esta empresa - Me siento bien con los beneficios, pero sabemos que la situación actual no lo permite - Mensualmente nos presentan los estados financieros
Trabajador 3	<ul style="list-style-type: none"> - Solo quiero que cumplan con lo pactado - No me interesa participar en la dirección de empresa - Esta gente puede dar mucho más
Tipo	Comentario
Sindicalistas (2)	<ul style="list-style-type: none"> - Si nos interesa participar, queremos ver los números - No podemos dejar que nuestras conquistas queden modificadas por una ley, porque va en contra del derecho de sindicalizarse - La buena fe no forma parte de los beneficios de la masa obrera - Si dejamos esto en manos de los empresarios, quedamos bajo el paraguas de lo que ellos creen que pueden dar - Los vemos llegar en carros lujosos, en sus oficinas tiene fotos de suntuosos viajes, cuando el obrero solo puede ir, con suerte, al interior del país - Esos intentos de la participación de los trabajadores en la organización-dirección de las empresas, son una forma de desaparecer el movimiento sindical, en parte lo han hecho en Costa Rica con el Movimiento Solidarista - El día que pasen una ley de este tipo, todo el movimiento sindical estará en la calle defendiendo nuestras conquistas que lucha y sangre nos ha costado
Tipo	Comentario
Cooperativistas (3)	<ul style="list-style-type: none"> - Es el único movimiento noble de participación - Somos los dueños de nuestra empresa, no le pedimos caridad a nadie y tenemos un desarrollo sostenible a nuestros socios - Es un movimiento solidario y representativo, los socios acceden a préstamos con intereses bajos para la construcción de viviendas, gastos de educación y otros que mejoran su calidad de vida con recursos propios

-
- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- De los ensayos observados, el movimiento cooperativista se crea sus propios beneficios y no está supeditado a nadie. Lo que decidan en las asambleas generales se hace y no dependemos de un dueño o de un intermediario para ejecutar- Consideramos que todo intento de mejorar la calidad de vida del sector obrero es bueno, siempre que esto se lleve con respeto a la persona humana- Los empresarios deben promover el cooperativismo como una forma digna del desarrollo de sus trabajadores. Deben contribuir con el capital semilla, si en su empresa está la iniciativa de crear una cooperativa |
|--|
-

Referencias Bibliográficas

- Albalate García, J. (2001). Las restricciones a la participación de los trabajadores en las organizaciones empresariales. *Papers, Revista de Sociología*, 65, 81-107.
- Chaves Ávila, R., y Monzón Campos, J.L. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial, economía del bien común, empresa social y economía solidaria. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (93), 5-50.
- Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. (2004). *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Organización Internacional del Trabajo.
- Cornejo Amoreti, L. (2017). John Stuart Mill y la cuestión sobre el paternalismo. *Revista Derecho & Sociedad*, 48, 13-32.
- Duek, C. e Inda, G. (2007). Lectura de Marx: tras el concepto de clases sociales. *Revista Confluencia*, 3(6), 239-266.
- Eisenmann Jr., I.R. (1984). *La empresa participativa: un experimento exitoso donde los empleados son ahora socios*. Instituto Latinoamericano de Estudios Avanzados.
- Fernández Rodríguez, I. (2007). La empresa participativa y las TIC. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61, septiembre-diciembre, 69-72.
- Giménez, V. (2018). *Participación cooperativa: ¿estrategia de sobrevivencia y /o convicción? Un estudio sobre la participación de los trabajadores de la Cooperativa COOPSEUR*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de la República, Uruguay.
- Marinakís, A.E. (1999). *Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina*. CEPAL.
- Molina-Sabando, L.A., Briones-Véliz, Í.B. y Arteaga-Coello, H.S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498 – 510.
- Montoya Agudelo, C.A.; Boyero Saavedra, M.R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), julio-diciembre, pp. 1-20.
- Rojas Brítez, G. (2011). *Las clases sociales en Karl Marx y Max Weber: elementos para una comparación*. Asunción, Paraguay: Centro de Estudios y Educación Popular Germinal.
- Sánchez Jiménez, V. (2015). La redefinición del papel de la empresa en la sociedad barataria. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias sociales*, 20, 129 -145.
- Sandoval Duque, J.L. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios Gerenciales*, 30, 162-171.
- Sepúlveda Gómez, M. (2017). La participación sindical en las decisiones empresariales y su influencia en la gestión del cambio laboral. *Documentación Laboral*, I(109), 213 a 226.
- Vargas Sánchez, A. (1999). De la participación en la empresa a la empresa de participación democrática. REVESCO: *Revista de Estudios Cooperativos*, 67, 219-234.