

Equipos de Innovación en:



Artez Euskara Zerbitzua, Koop E

Somos una empresa que ofrece consultoría lingüística tanto a asociaciones como a ayuntamientos. Ofrecemos asesoramiento, ayuda técnica y formación durante todas las fases del proceso de forma que el euskera se convierta en una herramienta habitual de trabajo y prestación de servicios. Con una trayectoria de más de veinte años somos pioneros en la implantación, promoción y desarrollo de planes de normalización del euskera en el mundo laboral.

Contamos con un equipo profesional avalado con años de experiencia. Siendo el euskera y la innovación nuestros principales ejes, ofrecemos servicios punteros en todas aquellas áreas en las que trabajamos:

- Consultoría y gestión lingüística.
- Servicio de traducción multilingüe.
- Productos de papelería, regalos y material de oficina en euskera.

Seguimos innovando y creando nuevos planteamientos a los servicios ya existentes y buscando nuevas iniciativas de forma integradora de gran valor añadido.

Con el apoyo de:



e+ i emoción + innovación

Soy una consultora especialista en el acompañamiento de empresas en el desarrollo de planes estratégicos, de cambio y desarrollo organizacional. El acompañamiento lo hago desde y para las personas, de forma incondicional, desde dentro, haciendo equipo con ellos.

Ayudo a las empresas a crear espacios internos de colaboración y cooperación y, además, aprendemos a colaborar con otras empresas y organizaciones con el objetivo de ofrecer un servicio integral al cliente o creando nuevos servicios o productos, en colaboración.

Me gusta compartir el trabajo y para ello trabajo siempre en red con otras personas consultoras. Participo en diferentes Foros para seguir compartiendo, aprendiendo y experimentando.

Trabajo tanto con empresas privadas y públicas y del sector industrial y de servicios. Compatibilizo las labores de consultoría, con las labores de coaching, psicología e investigación.

Situación de partida y objetivo

Tuvimos noticia del proyecto de Investigación - Acción **Equipos de Innovación como instrumentos de transformación** auspiciado por Innobasque y la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea a través de nuestra asesora Eva Isasi. Sabino Ayestarán (UPV/EHU) y Olga Gómez (Innobasque-Consorcio Inteligencia Emocional) nos ofrecieron la oportunidad de participar y nos pareció interesante.



En primer lugar asistimos a unas sesiones de preparación. En ellas nos expusieron la trayectoria del proyecto y recibimos algunos conocimientos que nos iban a resultar útiles como punto de partida. Para poner en marcha el proyecto decidimos crear dos equipos de innovación: **el equipo Eragin** y **el equipo Itzul**. A cada uno de los equipos le asignamos un encargo y nos pusimos a trabajar con ellos. Los **encargos** asignados a los equipos fueron:

Equipo Eragin: Incrementar el valor añadido del nivel de aportaciones estratégicas y reforzar la configuración del equipo, mejorando la coordinación y la autonomía

Equipo Itzul: aumentar la facturación y rentabilidad



Eva Isasi tercera por la derecha, Leire Solozabal segunda por la derecha, Sabino Ayestarán sentado y resto miembros de Artez

¿Qué ha supuesto para nuestra organización la participación en este proyecto investigación-acción y la introducción de equipos de innovación?

Hemos estado inmersos en el **Proyecto de Transformación basada en las Personas**, y éste ha sido un paso más en dicho proyecto. No entendemos este proceso sin el otro; efectivamente, lo hemos realizado como continuación del trabajo hecho anteriormente. Hemos cultivado la **confianza**, la **autonomía**, la **comunicación** y otros valores y nuestra **estructura** es **horizontal**, sin jerarquías, y está distribuida de acuerdo con las funciones. Por tanto, estando donde estábamos nos ha resultado fácil emprender este proceso, ya que ya habíamos recorrido un tramo del camino. No obstante, nos ha servido para recordar algunos criterios básicos y mejorar nuestra metodología.

La **aportación de los Roles Belbin** ha sido también muy importante. Nos ha dado la oportunidad a cada uno de reconocer su rol, tomando en consideración todos los roles y dando a cada uno su valor. Además, nos hemos percatado de que los roles son **complementarios**, lo que resulta importantísimo para realizar los trabajos de forma eficaz. Igualmente, hemos visto que al integrar los equipos la definición de los roles y que cada cual tenga claro su cometido puede influir en el funcionamiento del equipo y en sus resultados.

El proyecto de investigación – acción
Equipos de Innovación
ha complementado el proyecto de
Transformación basada en las Personas

Dificultades encontradas

1.- Se puede **confundir el Rol de Equipo con el rol jerárquico/ funcional**, es decir con el organigrama, por lo que es muy importante aclararlo desde el principio, y gestionarlo. En caso contrario puede ser un elemento limitante, porque se pueden quedar todos los miembros del equipo mirando a la dirección, esperando a que mueva ficha.

2.- Otro tema que creemos que hay que cuidar especialmente, es el de las **etiquetas**, donde uno puede asignarse una etiqueta asociada a un rol, y hacer lo mismo con sus compañeros. Estamos hablando de comportamientos, no de personalidad. Y además puede crear cierta presión sobre lo que se espera de algunos roles, o también lo contrario, relajación, en el sentido de no identificarse con el rol y esperar que otro lo haga.



Logros y beneficios

- ✓ **Conocemos mejor cuál es la contribución de cada persona en el equipo**, desde ese enfoque de Contribución, no desde lo que creemos que le falta, o quizás nos molesta de esa persona. Se trata de hacer una **lectura positiva de aceptación**, entendiendo que todas las personas son necesarias y contribuyen desde sus roles.
- ✓ Nos hemos dado cuenta que para que el equipo funcione mejor **nos hacen faltan nuestros roles complementarios**. Por ejemplo, muchas veces las ideas brillantes del rol creativo se quedan sólo en ideas sino tiene un implementador a su lado. Y así, con el resto de los roles.
- ✓ Hemos **conocido mejor cuál es nuestra aportación al equipo**, cómo nos vemos a nosotros mismos, y cómo nos ven nuestros compañeros. Además, quizás todavía más interesante, hemos visto que según lo que nos pide el equipo y la función que tenemos asumimos roles diferentes.
- ✓ Unido a esto último, entendemos que una cosa es el perfil de personalidad de cada uno y otra el comportamiento. En este caso estamos hablando de comportamientos, o la **distinción SER vs HACER**. Esta distinción nos parece que es muy importante porque no se trata de que la persona sea creativa o implementadora, sino que en esos casos puntuales, en esos equipos o circunstancias, está asumiendo ese rol.
- ✓ Todos tenemos la **capacidad de asumir un rol u otro**, lo que hace que nos comportemos de una forma polivalente y podamos aprender mediante procesos individuales, o de coaching de equipos, otros registros de otros roles que en un principio no son nuestros favoritos. Debemos ser capaces de hacer esto en casos puntuales, cuando en nuestro equipo hay un vacío de un determinado rol de equipo.
- ✓ Mayor **entendimiento y comunicación** en la organización lo que ha dado lugar a que de forma natural e intuitiva cada persona tome protagonismo en aquellos momentos en los cuales su aportación es la más necesaria para el Equipo.
- ✓ Otros **efectos colaterales positivos** como la mejora del clima laboral y mayor efectividad en la gestión del talento



Conclusión

“Creo que está siendo una experiencia interesante y enriquecedora, en nuestro caso complementando la Transformación basada en las Personas. Nos ha brindado la oportunidad de aprender y desaprender entre otras cosas. Tenemos intención de seguir profundizando en la misma dirección. Creo que merece la pena y animaría a otras organizaciones a hacerlo.”

Leire Solozabal
(Gerente de ARTEZ)



“La metodología Belbin es una herramienta muy potente para conocer el rol, o roles, que desempeñamos en los diferentes equipos de trabajo. Una forma de conocernos mejor a nosotros mismos y a las personas del equipo y de mejorar, claro está, el funcionamiento del equipo y su propio conocimiento”

Eva Isasi
(Socia fundadora de e+i emoción+innovación)

Próximos Pasos

En lo sucesivo tenemos la intención de **crear otros equipos de innovación, seguir con la metodología y extenderla a otros ámbitos**. Trataremos de definir previamente los roles de los equipos y daremos a cada grupo facilidades para que recorra su camino. Queremos compartir la experiencia de todos nuestros colaboradores para que las personas, los equipos y las organizaciones tengan su desarrollo y **cultivemos la riqueza del grupo por encima de los beneficios y los logros meramente individuales**.

Ahora mismo, estamos poniendo en marcha **6 nuevos equipos de innovación** con el objetivo de que **todas las personas de Artez vivan la experiencia** y aprendan/ desaprendan incorporando nuevos conocimientos y quizás poniendo en cuestión lo que dan por obvio.

Además animados por la experiencia tan positiva que estamos teniendo hemos comenzado a realizar un proyecto de **Investigación-Acción** donde queremos estudiar **qué Roles hay detrás de la utilización del euskara**. El objetivo que tenemos con este proyecto es realizar un planteamiento diferente en la asesoría lingüística a partir de los datos que obtengamos en la investigación. **Integrando** los aspectos comportamentales y psicológicos además de los culturales y sistémicos.

