



COOPERATIVISMO Y TRABAJO EN EQUIPO

Manual del curso

ACCIONES DE FORMACIÓN TRANSVERSAL

16/11/2012



Cooperativa de Armadores
de Pesca del Puerto de Vigo

Formación específica sobre cooperativismo y el trabajo en equipo dirigida a armadores y trabajadores del mar.



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. TRABAJO EN EQUIPO.....	3
3. CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DE TRABAJO COOPERATIVO.....	3
4. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD.	4
5. COOPERACIÓN Y ESTADO DE BIENESTAR.....	4
6. CÓMO ENFOCAR EL TRABAJO EN EQUIPO/COLABORATIVO/COOPERATIVO.	5
7. CASO 1. EMPRESA ARMADORA: CENTRO DE TRABAJO EN TIERRA.....	5
8. CASO 2. EMPRESA ARMADORA: CENTRO DE TRABAJO EN EL MAR.....	6

1. INTRODUCCIÓN.

Este manual pretende dar pinceladas sobre el porqué del beneficio del trabajo en equipo, sus características y cómo abordarlo desde la empresa.

2. TRABAJO EN EQUIPO.

En la industria el trabajo en equipo es una idea que se materializa como trabajo en cadena, diseñado para asegurar un mínimo de productividad, pero no para crear cooperación innovadora entre los trabajadores.

Es general en las empresas, la existencia de departamentos estancos, jerarquías y falta de comunicación.

Es muy frecuente que la cooperación se vea impedida por miedos que vienen de antaño como son los típicos de “me va a robar la idea” o “se quiere beneficiar de mi trabajo duro”.

John Abele, fundador de la empresa tecnológica norteamericana Boston Scientific y especialista en inteligencia colectiva, para cooperar “de verdad” hace falta algo más que tener habilidad para comunicarse y resolver problemas.

Es necesario tener una mentalidad cooperativa que rompa con los tópicos culturales arraigados en nuestra sociedad.

Según Abele, una mentalidad cooperativa requiere de confianza, coraje, creatividad, aplomo y humildad.

Pero una mentalidad cooperativa crecerá solo en el seno de una comunidad cooperativa, es decir, en una empresa que persiga un objetivo claro y común, promoviendo una ética de la contribución, con medios para que los trabajadores colaboren de manera flexible y eficiente. Empresas con líderes que inspiren a su plantilla potenciando su creatividad y sepan alinear energías, talentos y el trabajo de cara a la consecución del objetivo.

3. CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DE TRABAJO COOPERATIVO.

Ken Blanchard dice que un equipo para que sea de alto rendimiento, debe tener 7 características clave:

- a. Propósitos y valores: un equipo comparte valores y metas comunes. Tiene sentido claro de su visión y misión.
- b. Empoderamiento: un equipo lo deben formar personas que confíen en sí mismas y en sus capacidades, que sientan que tienen autonomía, que compartan la información entre ellos sin temor, que funcionen de manera horizontal dejando que, en cada momento, lidere la persona que tenga la mejor capacidad para hacerlo.

- c. Relaciones y comunicación: la comunicación debe fluir libremente, se debe escuchar más que halar y compartir pensamientos y emociones. Los miembros se respetan, se apoyan y valoran la diferencia como fuente de creatividad y generadora de nuevas opciones.
- d. Flexibilidad: intercambio de papeles, respeto de opiniones.
- e. Óptima productividad: personas que están inmersas en procesos de mejora continuos, cumplen fechas y objetivos y no se conforman con hacer “lo justo”.
- f. Reconocimiento y aprecio: el feedback es esencial, así como el reconocimiento por la labor y contribución.
- g. Moral: si se dan los puntos anteriores, la moral del equipo sube. Cada miembro siente que es importante y que forma parte del equipo.

4. INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD.

La innovación es primordial en toda empresa que exista y quiera mantenerse en un futuro. La innovación parte de nuevas ideas de cara a la mejora de los procesos productivos de la empresa, sean cuales sean.

Las ideas no son nada si no se las lleva a cabo. Su desarrollo y ejecución son primordiales, con lo que podemos decir que la creatividad es un instinto de producción, y el proceso creativo debe ser en equipo, formado por personas de distintos ámbitos y disciplinas, trabajando juntas de forma efectiva, convirtiendo la idea en realidad.

Innovación y colaboración van juntas.

La innovación en las empresas está ligada más que al genio de mentes individuales, a cómo sacar partido a la creatividad colectiva. El reto para la empresa no está en saber cuán creativo es cada miembro del equipo, sino en averiguar en qué parte del proceso puede ser más determinante cada individuo. Esto es importante, de cara a hacer ver que todos los miembros diferentes aptitudes y puntos débiles e interactúan en el proceso creativo de forma concreta, siendo determinantes en alguna fase de la innovación.

En las empresas modernas no hay lugar para genios solitarios, la creatividad es un asunto colectivo, y equilibrar competencias es esencial para optimizar resultados.

5. COOPERACIÓN Y ESTADO DE BIENESTAR.

La colaboración es totalmente necesaria para generar conocimiento, innovación y equilibrio social.

Dicha colaboración exige confianza y proviene de la generosidad, por lo que implica que como resultado se obtiene una mejora enorme en el bienestar de los trabajadores de la empresa.

La cooperación empresarial debe partir de líderes coherentes, capaces de generar confianza y respeto.



Martin Nowak dijo “Tal vez el aspecto más destacable de la evolución es su capacidad de generar cooperación en un mundo competitivo”. Actualmente nos encontramos escasos de cultura del pro común, de empatía, solidaridad, así como de normas sociales de equidad y confianza.

La cooperación en la empresa debe tener una base cultural colaborativa, y sin cultura colaborativa no hay participación ni visión compartida única, que es lo que mueve a un equipo a perseguir un fin común.

6. CÓMO ENFOCAR EL TRABAJO EN EQUIPO/COLABORATIVO/COOPERATIVO.

Basándonos en la visión de Frommer, el trabajo cooperativo debe consistir en:

1. Promover un intercambio continuo de la información y un debate productivo.
2. Fomentar la colaboración honesta y saludable.
3. Buscar más calidad en contenido y forma: no importa el cuánto, sino la calidad de lo que se produce.
4. Abandonar lo imperativo: promover el intercambio de ideas y el debate.

Es decir, lo importante es fomentar el hábito del debate, el intercambio y la co-creación, formando al trabajador para mejorar sus competencias comunicativas.

Fuente: <http://blog.zyncro.com/category/trabajo-colaborativo/>

Basándonos en los 6 puntos extraídos del blog a que se hace referencia podemos aclarar que el trabajo colaborativo, cooperativo o en equipo se puede extrapolar a todos los ámbitos (administración pública, empresa privada, centros específicos de trabajo).

Si bien en el centro de trabajo en tierra de las empresas armadoras quizá el establecimiento de un trabajo colaborativo es fácil de implantar, y en muchos casos está implantado, en un buque existen también posibilidades de aprovechar esta forma de entender la productividad.

7. CASO 1. EMPRESA ARMADORA: CENTRO DE TRABAJO EN TIERRA.

La facilidad de implantación de esta tipología de trabajo empresarial dependerá de varios factores, entre los que cabe enumerar:

- Número de trabajadores y relación laboral preestablecida entre ellos.
- Número y tipología de actividades desarrolladas. Existencia de departamentos diferenciados.
- Estaqueidad de los departamentos.
- Líder con habilidades de “coach”, que anime a sus trabajadores a funcionar de forma colaborativa.

Beneficios para la empresa del trabajo colaborativo:

- Comunicación entre departamentos, lo que implica mayor conocimiento de las necesidades de la empresa, pudiendo desarrollar métodos productivos o de trabajo interdepartamentales, que permitan solucionar problemas aunando esfuerzos e ideas.
- Mejor relación laboral, mayor comodidad en el trabajo, mayor interés por la actividad desarrollada por cada trabajador.
- Empresa más fuerte y preparada ante posibles problemas o crisis que requieran del esfuerzo de todos para su solución.
- Líder más respetado y con un grupo bajo su mando más activo y colaborador.

8. CASO 2. EMPRESA ARMADORA: CENTRO DE TRABAJO EN EL MAR.

Un buque es un centro de trabajo cerrado. Durante toda la campaña de pesca, dure días, semanas o meses, todos los trabajadores conviven y trabajan dentro del mismo.

De ahí que normalmente los puestos estén muy jerarquizados, ya que cualquier problema a bordo debe ser solucionado rápida y efectivamente por la persona al mando (el capitán o patrón), ya que no solo afectaría al trabajo y a la producción, sino también a la convivencia a bordo.

¿Cómo se puede aplicar el trabajo colaborativo, dada la rigidez del sistema?

Entendemos que a pesar de la rigidez, dada la convivencia, también hay un mayor conocimiento de las aptitudes y limitaciones de cada trabajador.

De este modo ya se comprueba que el trabajo colaborativo existe a nivel de marinería, donde cada uno tiene su puesto en cubierta o en el parque de pesca, pero donde todos conocen el trabajo de los demás en caso de que se necesite ayuda, o donde las tareas son rápidamente repartidas ante cualquier tipo de contratiempo (ruptura de la red, pescado no deseado en mayor proporción, o pescado estropeado por el arrastre de la red,...).

Los problemas acaecidos en el buque son trasladados siempre a la persona adecuada en un tiempo pequeño, y todos a bordo tienen conocimiento del problema.

Si bien, lo que no se da, lo que realmente falta es comunicación entre los distintos niveles de jerarquía sobre posibles soluciones a problemas interdepartamentales (es decir, la marinería se ocupa de sus problemas, los de máquinas de los suyos,...) y no hay puesta en común del problema y búsqueda de posibles soluciones, siendo siempre lo que diga el mando en cada "departamento" lo que se hace, aunque la mayoría no esté de acuerdo o se crea que se está incurriendo en una equivocación.

"Lo que dice el patrón es ley" en el barco, y nadie se atreve a llevar la contraria ante una decisión de trabajo, aunque muchas veces esta decisión lleve a cometer posibles errores que traerán gastos extra para el buque o mayor tiempo de trabajo para los subordinados.



Cambiar esta forma de trabajo beneficiaría tanto a la convivencia a bordo como a la productividad del buque, ya que la experiencia de marineros y demás personal de a bordo podría ser de gran utilidad para la toma de decisiones decisivas del patrón, o simplemente en las del día a día.

Para poder aplicar el trabajo colaborativo debe existir en el barco una confianza absoluta en el líder (patrón) y un liderazgo flexible, que permita opinar a los trabajadores sobre su propio trabajo y cómo se podría mejorar.