



Alianzas Estratégicas en Capacitación, S.C.



***Nada es valioso intrínseco; el valor de todo es atribuido, asignado desde fuera... por las personas"***

**John Barth**

Es probable que, actualmente, ya estés trabajando en un equipo. Tu equipo se describe con tres aspectos clave:

El momento que vive el equipo: ¿Es animado, con ganas de progresar, con nuevos proyectos y alta creatividad? o, por el contrario, ¿se encuentra en "regresión"?

En cuanto a la dinámica interna del equipo: ¿Es un equipo que está empezando o, por el contrario, se encuentra en su etapa de madurez? ¿Los roles dentro del equipo están bien repartidos?

La orientación básica del equipo: ¿Está orientado el equipo hacia el logro de beneficios personales, o más bien, hacia la obtención de productos u objetivos?

- **Los integrantes están dispuestos a aprender**

El mundo está cambiando, rápidamente, hacia un entorno dominado por las telecomunicaciones y tecnologías de la computación. En este entorno, el conocimiento se duplica con frecuencia y las organizaciones competitivas responden, acomodándose. Pero, es la gente que hace las organizaciones, la que debe comportarse diferente.

Necesitamos las herramientas de hoy, para resolver los problemas de hoy. Muchos

gerentes, noveles o experimentados, reconocen la realidad de nuestros mercados y el significado de competir en el contexto de este nuevo entorno. La sobrevivencia demanda que los gerentes apliquen el credo de "adaptarse, adaptarse o morir".

En la organización moderna, más ahora que nunca, cada persona debe tomar responsabilidad

de su propio desempeño y de la forma en que se adapta a las circunstancias cambiantes. Esto significa que deben estar dispuestos a aprender nuevas formas de hacer las cosas.

Tener la energía, la proactividad y la iniciativa para aprender, es muy importante para obtener los resultados planeados.

Las personas que se niegan a aprender nuevos temas, tecnologías, o que expresan molestia por los constantes cambios que vive una organización, sin duda, desconocen el valor del aprendizaje.

Negarse a aprender, o bien, esperar hasta que "me inviten" a tomar un curso, habla de poca energía personal y nula disponibilidad para innovar y diseñar nuevas posibilidades personales y laborales.

Quienes están dispuestos a aprender, reconocen que no saben todo, y su necesidad de aprender, su curiosidad intelectual, será reconocida y recompensada.

- **Los integrantes están dispuestos a enseñar**



Alianzas Estratégicas en Capacitación, S.C.



El conocimiento no es patrimonio de nadie, por esa sencilla razón, el conocimiento debe ser aprovechado por todos, o al menos, por quienes se interesan en adquirirlo.

Las personas adquirimos los conocimientos gracias a la intervención, voluntaria o no, de otros, y les debemos a ellos, quienes nos antecedieron, la riqueza de la que hoy gozamos.

En el ámbito laboral, enseñar a otros es una forma de generar riqueza intelectual y de jugar el juego ganar-ganar. Cuando en un equipo de trabajo todos comparten los mismos conocimientos, tecnología y han desarrollado destrezas similares, entonces, las cargas de trabajo se pueden repartir, equitativamente, con la consecuente productividad.

Durante mucho tiempo prevaleció la cultura que decía: "a mí me costó mi trabajo aprender lo que ahora sé... ¿por qué le voy a enseñar a otro lo que a mí me costó tanto?"

Esa cultura ahora es reinterpretada y el nuevo postulado señala: "A mí otros me enseñaron, yo debo hacer lo mismo", o bien, "el conocimiento no se agota, es más, mientras más pueda enseñar, más y mejores aprendizajes obtendré".

Los colaboradores que están dispuestos a enseñar están generando más capital intelectual, y ellos mismos están incrementando el propio, porque en la actividad de enseñar, se aprende más y se

abre espacio para nuevos aprendizajes significativos.

- **Los integrantes saben que su responsabilidad es generar riqueza**

No existe un criterio único que permita presentarlo de manera universal; sin embargo, los señores Edwinston y Malone, en su libro "El Capital Intelectual", luego de recorrer varios criterios, llegan a lo siguiente: "Capital Intelectual es la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales, que dan a una empresa una ventaja competitiva en el mercado". Le dan un tratamiento particular, desde el punto de vista contable, al incluir el capital intelectual, como un pasivo de la empresa, dado que, quienes lo poseen, son los empleados, en definitiva, sus dueños y, una vez dejado el cargo, se lo llevan.

No obstante, en lo personal, si los empleados son formados por la organización para la que laboran, parte de esta formación, debe integrarse a la generación de valor de la empresa; ya que, de alguna manera, se traduce esta capacidad e innovación en mejores resultados, tanto operativos como financieros.

**Sergio Balderas Molina**  
**Master Coach**  
**Consultor e Instructor de Alianzas**  
**Estratégicas en Capacitación.**