



knowsquare .

BEATRIZ SIGÜENZA

16 DE ABRIL DE 2013

# EL RECURSO OLVIDADO EN LA EMPRESA

---

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de la  
Autora y Know Square S.L.

El cambio interno en las organizaciones debe empezar por entender el valor de las personas que las forman.

Se viven tiempos de cambio, unos provocados por los avances tecnológicos, otros devenidos por los cambios culturales y algunos obligados por la situación económica actual. Las épocas de transformación hacen sufrir especialmente a las empresas con estructuras poco dinámicas donde los cambios tienden a ser muy lentos. La adaptación a las nuevas realidades necesita demasiado tiempo y la forma de atajar la pérdida de mercado o competitividad suele ser bajadas de sueldos o despidos que sufren los empleados.

Partiendo de la hipótesis que las personas son los actores principales del cambio. Ayudándose de los avances tecnológicos, son los responsables de crear nuevos hábitos de consumo, nuevas formas de comunicarse, nuevas prioridades de desarrollo personal.

La paradoja es constatar que los creadores del cambio son los mismos que trabajan y sufren la falta de adaptación de las organizaciones, una realidad curiosa e inquietante. ¿Es factible cambiar esta realidad? Sí. La empresa consciente de que el cambio lo puede realizar desde su ADN, tiene mucho terreno ganado de cara a afrontar el futuro. Los empleados de una organización son más que el título escrito en su tarjeta de visita. El conocimiento tácito: sus experiencias personales, sus *hobbies* y sus habilidades, es un recurso de enorme potencial para su organización.

La cultura empresarial durante décadas ha estado enfocada a tener personas que hagan sólo una tarea sin poder salir del patrón establecido. La actualidad marca una realidad diferente, donde la flexibilidad de la aportación del empleado es más efectiva para la empresa y para el propio desarrollo profesional de la persona. Se puede hablar de una relación *win-win* de mayor productividad que la de pagar un sueldo por hacer una actividad concreta.

Un caso de éxito de cultura empresarial colaborativa, donde el capital humano es un eje principal ha sido el restaurante El Bulli, donde Ferran Adrià supo crear sinergias, escuchar y compartir ideas.

Vídeo de Ferran Adrià: <https://www.youtube.com/watch?v=bqFewgDggfc>

El recurso único e intransferible que diferencia una compañía de su competencia es su capital intelectual. Mantener una conversación interna constante y la implicación de los empleados a la hora de aportar nuevas ideas para mejorar todos los aspectos de una empresa, son una garantía de mejora permanente para la organización. La inversión económica ya está hecha, sólo necesita aprender a capitalizar en beneficio de todos el recurso existente.

Fuente del vídeo: Serie documental "El Bulli, historias de un sueño" de RTVE.