



## Ante un cambio... ¿es posible mejorar al mismo tiempo los resultados de la organización y la satisfacción de los colaboradores?

Imaginemos la siguiente situación: Los miembros de un equipo de diez personas se conocen durante largo tiempo, tienen opiniones y puntos de vista similares, generan discusiones abiertas y creativas sobre los diferentes temas que les ocupan y obtienen buenos resultados de negocio. La comunicación fluye sin esfuerzo ni malentendidos. Son claramente un equipo de alto rendimiento.

De pronto, dos de sus miembros dejan el equipo. Supongamos que uno es transferido a otra organización dentro de la empresa y que el otro se jubila, siendo ambos reemplazados por dos nuevos miembros. De los dos nuevos miembros, uno procede de otro equipo extranjero de la misma empresa y es conocido por sus grandes logros de trabajo, pero no tiene relación personal con ninguno de los miembros originarios. El otro acaba de terminar sus estudios universitarios con premio extraordinario y es un perfecto desconocido para todos.

¿Qué podemos prever que sucederá con las dinámicas del equipo? ¿Cómo se reorganizarán para apoyar el éxito de cada miembro? ¿Cómo se verá afectado el proceso de alineación para asegurar el mantenimiento de los buenos resultados?

Desde el mismo momento en que cambia un miembro del equipo, cambia el equipo. Muchos de nosotros recordaremos situaciones similares vividas en las que hemos visto: desde (1) acoger a los nuevos miembros con apoyo y con estímulo a aportar sus propias ideas y experiencias, hasta otras en las que (2) se les adoctrina de entrada para que se adapten cuanto antes a la manera de funcionar del equipo, o incluso en ocasiones hasta (3) se les ignora con la asunción por parte del grupo originario de que la integración se producirá con el día a día.

Si revisamos cada una de estas opciones, desde el punto de vista de mejorar los resultados del negocio y la satisfacción de todos los miembros del equipo, diríamos que:

- (3) Ignorar. Olvidémoslo: directo a la trituradora con esta opción. ¡Ignorar nunca aporta nada bueno en ningún ámbito!
- (2) Adoctrinar. El impacto en los resultados del equipo en el mejor de los casos será neutro. La realización personal de los nuevos... ¿Se está teniendo en cuenta? ¿Creéis que se puede conseguir aquello que no se persigue?
- (1) Acoger y estimular. Obliga al equipo a desaprender, requiere -por parte de todos- la mente abierta y el gusto por el esfuerzo. Los resultados, a buen seguro cambien. El nivel de satisfacción de todos, también. ¿En qué dirección creéis que van a cambiar?

Y, para acabar, os dejamos otra pregunta... ¿Cuál de las 3 opciones crees que es posible adoptar en tu organización? Y hasta aquí nuestros interrogantes abiertos para este tiempo de reflexión que nos regala el verano. ¡Feliz descanso!