

El Nuevo

Martes 27 de Marzo del 2018

Rolando acaba de obtener una promoción. Está radiante. Este cambio representa un ascenso importante en su carrera y está decidido a aprovechar la oportunidad. Quiere demostrarse a sí mismo y a los demás que da la talla. Hoy tiene un rol distinto, funciones diferentes, nuevas responsabilidades, metas más ambiciosas, mayores beneficios, un nuevo jefe y nuevos compañeros de trabajo. Está estrenando equipo.

Quiere integrarse gradualmente, intenta que el grupo lo admita, sin imponer ni forzar. Está atento, observando, entendiendo. No quiere alterar el sistema, prefiere antes conocerlo. Es prudente, comedido, respetuoso.

Pero resulta que el sistema ya cambió. Desde el momento en que Rolando fue anunciado como el nuevo integrante del equipo nada es igual. Su incorporación impacta, transforma y exige.

Y es que cada vez que hay un cambio en un equipo este se redefine y reestructura completamente. Independientemente de si la persona es nueva en la empresa o antigua, si es admirada o cuestionada, si ya era parte del equipo (en distinto rol) o no: un cambio, aún el más natural, redefine y reestructura.

Este no es un proceso fácil. Es curioso ver cómo los equipos se resisten, cómo adoptan distintas posturas y cómo canalizan su propia angustia en la figura del nuevo. Están los exigentes “umm todavía no ha demostrado nada”; están los indiferentes: “somos 8... ah verdad con el nuevo somos 9”; están los confundidos/molestos: “Orlando oh perdón Rolando ¿no?”

Qué hacer? Si hay cambios en tu equipo evita actuar como si no pasara nada, no esperes que las cosas se establezcan solas, ni tampoco pretendas que todo sea igual que antes. Aprovecha la oportunidad para volver a construir, para replantear, para reinventar.

Jessica Alvarez Ramirez

Gerente General
TEAM COACHING PERÚ