

2 Rs para mejorar la adaptación inicial e incrementar las probabilidades de permanencia dentro de una organización

2 Rs to improve the initial adaptation and increase the chances of permanence within an organization

Lucas Manuel Romero Manoukian¹

Recibido 23 de febrero de 2022; aceptado 24 de marzo de 2022

Opinión

Ingresar una nueva persona al equipo y se nos presenta otro desafío: cómo hacer que se adapte rápidamente y que no deje el grupo al poco tiempo

Hace algunos años, un amigo me contó acerca de un concepto que había escuchado en boca del pastor de la iglesia Saddleback Buenos Aires (Sebastián Ojeda) en una entrevista televisiva que le fuera realizada en el programa *La Puerta Abierta*, emitido por *canal Luz*. Luego de intercambiar varios comentarios con este amigo continué dándole distintas vueltas a esta idea, para más tarde validarla con mi experiencia personal y compartirla con otros y otras pensando en hacerla extensible a otras esferas.

Se trata de lo siguiente: imaginá por un momento que te encontrás frente a la situación de tener y/o querer dar la bienvenida a un nuevo (potencial) miembro de tu organización o grupo. Cuando me refiero a grupo u organización te sugiero que pienses en aquellos espacios que frecuentás, como pueden ser equipos deportivos o musicales, organizaciones sin fines de lucro, grupos de trabajo, proyectos específicos, etc. Para facilitar la explicación llamaré aleatoriamente a esta persona con el nombre de *Juana*.

El objetivo/meta que te has marcado frente a esta situación consiste en aumentar la probabilidad de que *Juana* se adapte rápidamente a tu grupo y permanezca más tiempo en él, con una participación creciente dentro del proyecto. Mi recomendación es que desde un primer momento te enfoques en proporcionar a *Juana* 2 Rs: Relación y responsabilidad. A continuación, una breve descripción de cada una.

Relación: es importante que *Juana* pueda establecer una relación personal con una o más personas que ya forman parte del equipo. Conocer más profundamente a alguien no solo le facilitará la adaptación y le animará a seguir participando del espacio, sino que además le dificultará tomar la decisión de abandonar ese lugar oportunamente.

Solemos priorizar lugares en dónde encontramos agradable compañía por sobre aquellos en los que -tal vez teniendo aún una propuesta más interesante para nosotros- no logramos generar vínculos profundos y

.....

¹ Director de La Economía Online. Derecho Económico, Universidad de Buenos Aires. Autor de correspondencia: l.romeromanoukian@gmail.com. <https://orcid.org/0000-0002-0763-2129>

duraderos¹. El primer paso se trata de conocer a Juana. Intentá identificar sus principales intereses, aficiones, experiencias, entre otros. Luego, si no creés que seas vos la persona más adecuada (por interés o disponibilidad) para generar ese vínculo del cual te hablo, conéctala con otro/a integrante del equipo con el/la que Juana pueda tener algo en común (Por ejemplo: estudian la misma carrera, practican un mismo deporte). Tanto vos como este miembro de la organización serán los/las primeros/as cómplices de Juana, a quienes ella buscará en un segundo encuentro del grupo para romper el hielo e integrarse poco a poco. Asegúrate de monitorear y a acompañar a ambas personas para asistirles y generar un vínculo de confianza que fortalezca al grupo todo.

Responsabilidad: considero relevante que puedas asignar a Juana una tarea al poco tiempo de su ingreso. Esa responsabilidad debe ser lo suficientemente pequeña como para que Juana no se sienta abrumada o utilizada, y lo suficientemente grande como para que se perciba valorada y reconocida. Juana entenderá que se confía en ella, que el grupo cuenta con su participación y que puede hacer una diferencia. Ser responsable de una tarea animará a Juana participar en la próxima reunión o evento de la organización, de la cual se sentirá parte.

Si a consciencia realizaste el ejercicio que te propuse muy probablemente hayas concluido que cada grupo u organización tiene características que le son propias y que pueden alterar este análisis. Asimismo, las estrategias para abordar las 2 R en cada situación son permeables de ser moldeadas de manera diferente en cada ocasión. A modo ilustrativo, extrapolar estos principios al espacio de trabajo tal vez no sea tan útil debido a que la naturaleza misma de la relación laboral implica por defecto el asumir algún tipo de responsabilidad o tarea, aunque bien podrías aplicarlo a espacios más pequeños de *networking*, iniciativas sociales, entre otros.

Espero que encuentres estas ideas útiles e interesantes para su aplicación. Considero que además de pensar en la propuesta en sí de la organización que integrás, recordar estas 2 R a la hora de dar la bienvenida a una persona, te puede ser de gran ayuda.

.....

¹ Preocupa en algunas empresas por caso unos de los efectos no deseados del WFH (*Work From Home*) o Trabajo a distancia (*Home Office*). Así como la compañía reduce gastos de oficina y el empleado disfruta de mayor flexibilidad, cuesta más trabajo conocer en una esfera extra-laboral a sus compañeros/as de laboro. Al momento de decidir si continuar su carrera en otra parte, el elemento emotivo (extrañar personas) ya no tracciona tanto como antes.



Como citar:

Romero, L., (2022). 2 Rs para mejorar la adaptación inicial e incrementar las probabilidades de permanencia dentro de una organización. *Administración y Organizaciones*, 25(48), 133-135. <http://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n48/Romero>

Administración y Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco se encuentra bajo una licencia Creative Commons. Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada 4.0 Internacional License.