

Cuando una empresa anuncia la introducción de una nueva herramienta de software o la digitalización de algún proceso, por poner un ejemplo, no todo el mundo reacciona con entusiasmo. Algunos sí, lo ven como un reto estimulante, pero muchos otros lo perciben como una amenaza y su reacción instintiva es la de rechazo.

Generalmente, como empresa, miramos de identificar a todas aquellas personas proactivas e intentamos que el resto se sume, haciéndoles entender de forma racional (generalmente mediante formación), que aquel cambio es necesario para la mejora o incluso para la supervivencia de la organización. Aún así, aunque el razonamiento de los beneficios colectivos sea lógico, el rechazo en una parte de las personas persiste. ¿Cómo es posible que no lo vean? ¿Serán demasiado perezosos para adaptarse al cambio? La dinámica de conclusiones a las que llegamos hacen que etiquetemos de forma negativa a estas personas y éstas a su vez, cada vez ven más confirmados sus temores rechazando de forma aún más contundente el cambio. Al final la conclusión parece clara, los que se suben al carro o los que se apartan de él.

Pero como empresa ¿podemos permitirnos prescindir del conocimiento y el *know-how* de parte del equipo? O pero aún ¿podemos permitirnos mantenerlos pero con un lastre de apatía y falta de implicación?

Ante la dificultad de cualquier empresa de introducir una nueva metodología o una nueva tecnología se suma la del rechazo natural de parte de las personas. Sin embargo pocas veces esta dificultad se abarca desde su raíz. ¡Todos somos diferentes! Y a todos nos afecta el cambio de forma distinta. La clave está en saber cómo nos afecta este cambio y por tanto tomar consciencia de cuál es el VALOR que podemos aportar.

**¿Qué VALOR apporto YO al proceso de cambio o de innovación?**

Aquí toma relevancia el concepto **Diversidad Invisible**. Cada persona filtra la realidad según sus patrones de comportamiento naturales. Y esto no nos hace ni mejores ni peores, simplemente diferentes. Lo que para uno es un reto ilusionante a otro le rompe la rutina de una eficiencia perfectamente ajustada. ¿Quiere esto decir que debo prescindir de esta persona? ¿qué no tiene nada a aportar? ¡Nada más lejos!

Lo que debemos hacer, en primer lugar, es comprender la Diversidad Invisible y descubrir cuál es la motivación intrínseca que se esconde detrás, que será diferente en cada persona. La toma de consciencia nos lleva a identificar cuál es el VALOR potencial que puede aportar cada uno de nosotros. **Cuando el equipo nos valora por aquello que de forma natural podemos aportar, estamos poniendo en marcha nuestra motivación intrínseca y aquí el rechazo, la apatía y el miedo al proceso de cambio e innovación desaparece.**

Conocer y valorar la diversidad invisible nos permite implicar el alma de cada una de las personas.

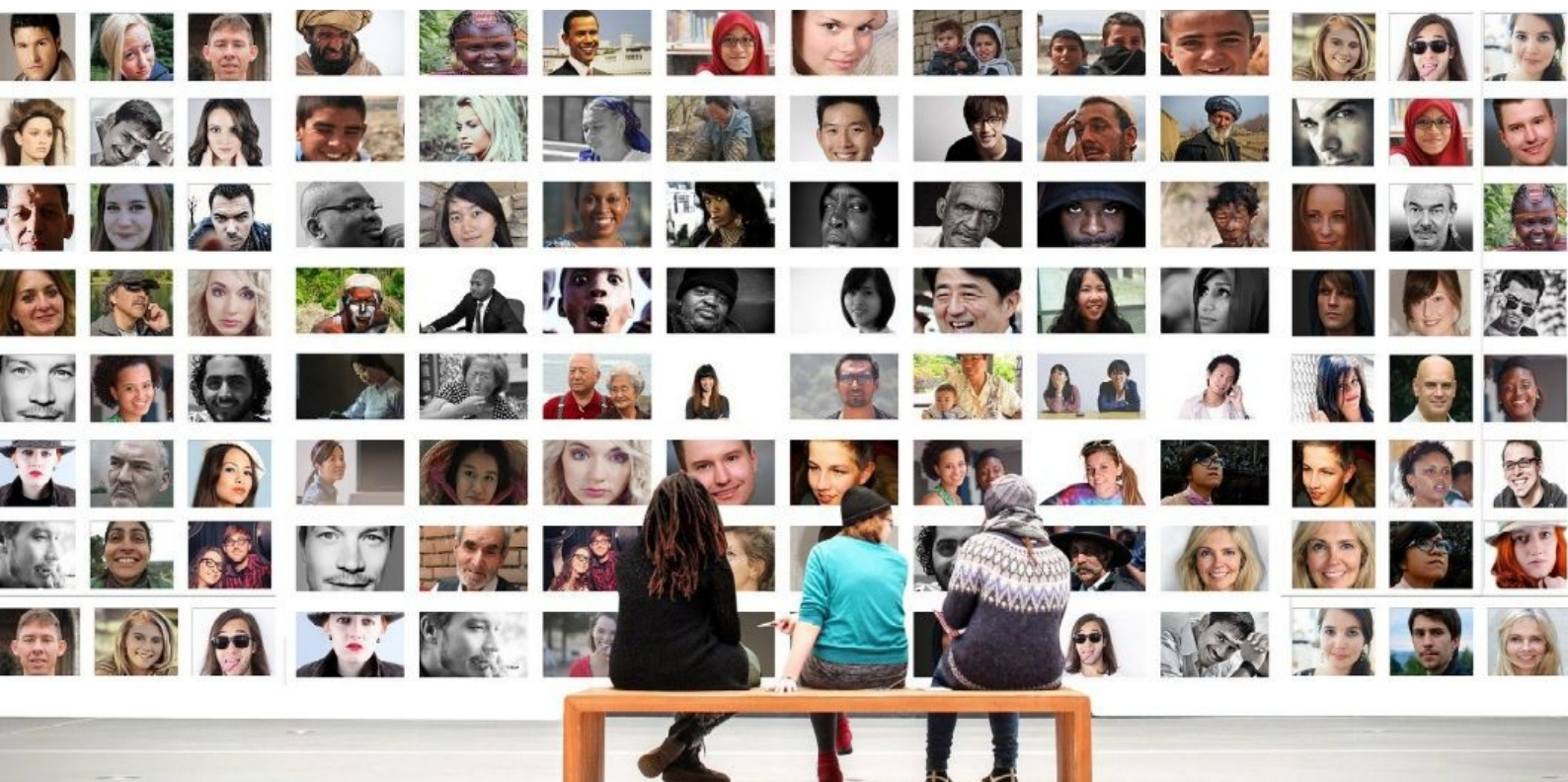
### Diversidad invisible

Es la riqueza de comportamientos entre las diferentes personas debidas a sus Talentos naturales.

### Talentos

Patrones de Comportamiento naturales. Nuestra forma natural e innata de hacer, de pensar y de relacionarnos.

- ✓ Tenemos cierta maestría en su uso.
- ✓ Aportan VALOR
- ✓ Tienen una relación directa con la motivación intrínseca.



### BENEFICIOS de la Diversidad invisible

- ✓ Permite la **IMPLICACIÓN** de las personas a través de su motivación intrínseca
- ✓ Ofrece **ALTERNATIVAS** para resolver un problema o situación desde diferentes perspectivas.
- ✓ Aporta **AGILIDAD** e **INNOVACIÓN** a la organización.