

COMPROMISO Y PRÁCTICA DE LOS VALORES

Jorge Yarce

“Convertir una promesa en realidad o cumplir lo prometido, -pactado u ofrecido espontáneamente-, con la mentalidad de un desempeño profesional vivido con seriedad”.

El compromiso no es una palabra sólo para hablar de ella como si se tratara de cumplir con un requisito de urbanidad. Es un valor absolutamente necesario para cumplir la misión que se desempeña en cualquier tipo de organización (familia, empresa, escuela, universidad, milicia, iglesia, etc.).

El compromiso tiene que ver mucho con la libertad personal empeñada en una dirección concreta, especialmente a través del trabajo, para lograr determinados resultados. Una vez que estoy comprometido, no puedo estar cambiando arbitrariamente los objetivos de la tarea que realizo. Al contrario, debo verificar continuamente que no me aparto de ellos, teniéndolos muy claros siempre.

La clave de nuestros éxitos profesionales está en relación con la capacidad de comprometernos a fondo en la tarea, evitando la rutina y despertando el espíritu de iniciativa y la creatividad: buscar nuevas formas de servir, nuevas prácticas para acortar procesos, nuevas maneras de mejorar la atención al cliente, etc.

Empezando a Cambiar

Lo único que puede producir cambios es una acción comprometida con los objetivos y propósitos institucionales. No importa que a los demás les parezca imposible lograrlos porque otros lo han intentado ya muchas veces y no lo han logrado. Hay que correr ese riesgo y lanzarse a la tarea cuanto antes.

Casi todos los cambios han empezado con alguien que se comprometió con una idea que otros desecharon. Ahí entran en juego la *tenacidad* y la *perseverancia* en la lucha por las metas. Hay que avanzar poco a poco, afrontar y superar dificultades y estar conectado siempre con los objetivos y metas, haciendo caso omiso de las críticas,

de los desalientos, de los fallos cometidos, de la adversidad o de la falta de confianza.

El compromiso lleva a apasionarse intelectual y emocionalmente con lo que se hace: con tenacidad y esfuerzo constantes, o mejor no se hace.

Preguntándose constantemente

A veces, con el paso del tiempo, los miembros de una organización se anquilosan en sus puestos, caen en la mediocridad, se acostumbran a hacer las cosas de una sola manera. Se conforman con lo que hacen, y no parece que les doliera la entidad, parece que no la sintieran como suya a la hora de mejorar los resultados para volverla más eficiente y competitiva.

Predomina en ellos el desinterés, la apatía, la indolencia, el abandono, el descuido, la irresponsabilidad.

Es la hora de sacudirse interiormente y de preguntarse con empeño y responderse con absoluta sinceridad: ¿Cuántos años llevo yo aquí? ¿Cuál ha sido mi aporte a esta organización en todo ese tiempo? ¿Me he preparado cada día más para poder mejorar en el cumplimiento de mi tarea? ¿Qué nuevos retos me planteo a la hora de los cambios y de las exigencias de una transformación cultural? ¿Existe en mí una resistencia a esos cambios, basada quizás en la rutina, en la pereza o en comodidad, en la falta de autoexigencia o de exigencia por parte de mis jefes? ¿Vivo *para* la empresa o vivo *de* la empresa?

Quien se hace preguntas de este estilo y las responde con valentía y, como fruto de ellas, hace planes de acción concretos de cara al futuro, obtiene verdaderos resultados que van más allá de lo que le obliga su contrato de trabajo o su manual de funciones. Quien

no se hace y responde a esas preguntas, renuncia primero a lo mejor, luego a lo bueno y acaba por contentarse con la realización de un trabajo mediocre que lo lleva a convertirse también en una persona mediocre.

Trabajando no sólo por el dinero

Conviene examinar detalladamente si lo que me motiva a rendir en mi trabajo son el salario, las prestaciones, el ambiente físico, etc., o si, más bien, actúo por otra clase de motivaciones: interiores o intrínsecas (constante afán de mejoramiento personal, satisfacción, capacitación permanente, plan de carrera) o trascendentes (afán de servicio, construir empresa, contribuir a la sociedad).

Una persona comprometida, siempre se esfuerza por ir mucho más allá de lo que está previsto en sus funciones, no se queda en un cumplimiento rutinario del deber, sino que busca en el mejoramiento continuo una forma de estar en mayor capacidad de avanzar en los objetivos de su cargo y en la contribución al logro de la visión y la misión de la empresa.

“Compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo”
(S. Lehman)

Implicaciones prácticas del compromiso:

En la práctica el compromiso implica:

- 1- Conocer bien la visión y la misión, los objetivos estratégicos y metas del área o grupo de trabajo.
- 2- Tener una visión global de la empresa y desempeñar con mucho sentido de responsabilidad las funciones asignadas.
- 3- Atender diligentemente aquellas otras cosas que no están contempladas en las funciones, pero que surgen en la experiencia de cada día

4- No esperar a recibir órdenes para hacer las cosas que deben hacerse

5- Dar la cara por la empresa y por los compañeros guardando su prestigio y buen nombre, sin admitir críticas difamatorias y manifestar coherencia y unidad con los directivos.

6- Mostrar identidad y sentido de pertenencia.

7- Realizar un trabajo en

8- Luchar por hacer realidad valores asociados al compromiso como: responsabilidad, excelencia, laboriosidad, entusiasmo e iniciativa.

¿Cómo saber si estoy comprometido?

¿Qué entiendo por compromiso?, ¿Qué significa empeñar mi palabra para hacer algo?, ¿Cómo incide en mi vida el compromiso?, ¿Cómo se relaciona mi vida cotidiana con mis compromisos y qué tienen que ver con la satisfacción lograda?

El compromiso pasa a ser como la brújula del comportamiento: hacia adonde apuntan nuestras acciones, apunta nuestro compromiso. Eso mismo genera en los demás una expectativa que influye en ellos y en sus respectivos compromisos. Ahí se refleja la cadena de valor que crea el compromiso.

La persona comprometida es colaboradora y ayuda a los demás, Encauza su espíritu crítico por los cauces reglamentarios. Tiene iniciativas para mejorar el clima de trabajo y los procedimientos.

No puede haber compromiso con los demás si ese compromiso no es primero consigo mismo. Sobre todo a partir de un cambio personal, de buscar sinceramente la transformación de la conducta, de los hábitos: Quien primero tiene que cambiar soy yo mismo. Quien primero tiene que criticarse a sí mismo, soy yo. Quien primero debe ver lo bueno de los demás soy yo mismo. Quien primero debe dar la cara por la organización, soy yo mismo, a pesar de las dificultades y problemas.

La palabra compromiso, cuando responde a una realidad vivida desde lo más íntimo de nosotros mismos, adquiere un valor de autenticidad y sinceridad inigualables: porque sólo en esa medida, somos fieles a lo que nos hemos propuesto en la vida.