

Nuevo Management

Las caras del compromiso

Las caras del compromiso

Cuántas veces las ideas se quedaron en una mera especulación, o el conocimiento encontrado no fue utilizado para crear. Todavía alguien cree en que la vida es la que provee. La intención sin implicación es como la demagogia de un orador: humo.

El compromiso traduce a acciones nuestras promesas. Es un elemento necesario en toda acción acordada, sea con uno mismo o coordinada con otras personas. A veces, le damos una connotación en la que parece que el compromiso corresponda a la obligación de hacer alguna cosa. En este caso no estaríamos hablando de su correcta dimensión. La obligación es otra cosa que no permite hacer más que lo que la obligación requiera. Es acatar una norma.

El compromiso tiene la ventaja de que no obliga. Se realiza a través de una decisión libre de aceptarlo o no. Aceptar un compromiso entonces tiene que ver con que converja lo que queremos y la decisión de hacerlo posible. Una persona comprometida con su misión se ve a medida que valoramos las acciones que realiza esa persona. Genera confianza. Rescata la seguridad aún dentro de la mayor incertidumbre, por eso es tan valioso en el contexto de cambio y dinamismo actual. Es uno de los valores más buscados a la hora de establecer nuestras relaciones con los demás.

La mayoría de los escritores y conferenciantes empresariales españoles, fomentan que todos los empleados estén comprometidos con las reglas de la empresa. Esto crea burocracias, es un corsé que asfixia cualquier aspecto creativo y que fomenta la obediencia. Promueve la obligación hacia el cumplimiento de normas, pero no hacia el espacio creativo que puede dar resultados extraordinarios. No somos robots, sino personas diversas. Estas creencias provienen de la época en que la competencia era muy baja y las personas desarrollaban toda su vida profesional en la misma empresa. En aquél contexto se ofrecía un trabajo para toda la vida, a cambio, se esperaba lealtad, fidelidad, identificación con la empresa, que eran valores afines a esas circunstancias. En el contexto actual más dinámico, tanto las personas, como el progreso social y las organizaciones requieren otros valores, como por ejemplo que el compromiso se enfoque hacia las posibilidades de mejora que implican cambios en las reglas, en algunos casos, la creación de nuevos sistemas.

El compromiso no coarta la libertad de ser, mucho menos la de hacer, pues parte del legítimo derecho personal a implicarse, y también a dejar de estar comprometido cuando se modifica aquello que queremos, entonces es cuando romper un compromiso si no se hace adecuadamente, sin coordinación con los demás, se volvería en contra. Es imprescindible, que cuando cambia el sentido del compromiso de inmediato se comunique a los implicados. Esto es lo que distingue a una persona íntegra de la que no lo es.

No es más íntegra quien más se compromete, sino quien es capaz de coordinarse a tiempo con los demás. Porque romper el compromiso es válido, pero también lo es de igual manera comunicar la rotura del compromiso de inmediato, que es la manera de respetar a los demás. No hay excusas. Si se rompe un compromiso es porque hay motivos que no tienen por qué proceder de los otros. En todo caso la decisión es de uno y es legítima. Algo cambia que hace que el compromiso no sea vigente por nuestro lado.

Una persona innovadora o emprendedora lógicamente, querrá comprometerse con proyectos donde exista espacio donde manifestar sus actitudes, especialmente su creatividad, por ello, sería un error trabajar en empresas burocráticas, que es comparable a empresas cuyos bienes, servicios y cultura corporativa, no dejan margen a la innovación, que están cerradas al cambio no permitiendo esos espacios creativos. A veces, esas mismas empresas si lo permiten de forma limitada en su sede central, dificultándolo en el resto del mundo. A su vez, las empresas burocráticas se equivocarían contratando personas con mentalidad innovadora o emprendedora, más aún, si buscan su compromiso con la empresa.

Al fin y al cabo, el compromiso también tiene un gran componente emocional relacionado con nuestras motivaciones. No es un contrato, porque entonces sería una condición obligatoria. Se manifiesta normalmente de forma verbal o incluso no verbal, por eso las expectativas entran en juego. Una manera eficaz de gestionar dichas expectativas, consiste en clarificar las metas u objetivos por las partes implicadas para llegar al compromiso y, desde ahí, a la obtención de resultados.

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Executive Building[®]

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com