

Compromiso

El compromiso es la capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado.

Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr un producto con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los clientes

Supone un esfuerzo permanente hacia la consecución de un objetivo, lo cual implica un alto grado de integración de la disposición física, emocional e intelectual de un sujeto sobre lo que desea conseguir, sea a beneficio propio o común.

Una persona comprometida con su organización:

- Siente como propios los objetivos de la organización.
- Apoya e instrumenta decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.
- Previene y supera obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos de la organización.
- Controla la puesta en marcha reacciones acordadas.
- Son personas dispuestas a dedicarse a la consecución del objetivo de la organización por encima de suyo propio, recurren a los valores esenciales de grupo para clarificar las alternativas y tomar las decisiones adecuadas, buscan oportunidades para cumplir las decisiones adecuadas.
- El compromiso es una de las competencias en la cual hay que destacar su carácter de estabilidad y perduración en el tiempo.
- En el término compromiso se encuentra involucrado la competencia de responsabilidad.

NIVEL DE CONSECUCIÓN DE COMPETENCIAS	CONDUCTAS ESPECÍFICAS
<p>→ Capacidad de orientar el comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la organización.</p> <p>→ Habilidad para transmitir, promover y practicar los valores institucionales.</p>	<p>→ Lograr que los valores institucionales se reflejen en su conducta diaria.</p> <p>→ Cultivar los valores corporativos.</p> <p>→ Seguir las reglas y métodos establecidos para la convivencia profesional.</p> <p>→ Hacer fluir la información y conocimientos de que disponemos.</p> <p>→ Colaborar con los demás.</p> <p>→ Representar dignamente a nuestra organización ante terceros.</p>

El valor del compromiso

El compromiso, es el valor que permite que una persona de todo de sí misma para lograr sus objetivos.

Una manera simple de explicar este valor es mediante la frase: "pase lo que pase, voy a lograrlo/hacerlo".

Este valor, en una persona permite que su mente, su alma y todas sus células (su cuerpo), se alineen hacia el objetivo al cual se ha comprometido, brindando cada una, desde su naturaleza, las herramientas necesarias para lograrlo.

El compromiso puede ser generado para sí mismo, o para otras personas. De la misma manera, puede ser ejecutado por una sola persona o requerir del apoyo de varias.

Pero el compromiso tiene tres partes:

- 1) Promesa.
- 2) Proceso.
- 3) Cumplimiento Total.

1) La promesa es sencilla, es la parte en la que la mayoría se queda, lamentablemente, desde estudiantes, profesores, padres, políticos, empresarios, clientes, socios, esposos, enamorados, amigos, etc...

La promesa es el acto de generar una expectativa en quien recibe el compromiso (puede ser uno mismo). "Me comprometo a..."

2) El proceso es más complejo, porque esta parte puede durar desde 1 segundo hasta toda la vida, dependiendo de la promesa. Esta parte es un filtro, porque muchas personas prometen e inician el proceso, pero dejan el compromiso de lado luego de un tiempo, como haciéndose los locos, los olvidadizos o simplemente echándole la culpa al tiempo y a varios factores que permiten a la persona victimizarse.

El proceso es el acto de darle forma a la promesa. "Cumpliré mi compromiso de la siguiente manera en el tiempo requerido..."

3) El cumplimiento total es el paso final, y se hace énfasis en la palabra "total" porque si no se cumple con el compromiso en su totalidad, entonces no se ha cumplido con el compromiso inicial, la promesa queda a medias. A esta parte sólo llegan quienes lucharon el proceso, el cual obviamente tuvo complicaciones más allá de las que se podían planificar, porque conforme se avanza en el proceso, se encuentran obstáculos mayores y más complejos, de acuerdo al nivel de compromiso alcanzado por la persona.

El cumplimiento total es el acto de entregar la promesa finalizada. "Después de "x" obstáculos, damos por terminado el compromiso totalmente".

En el último caso, del cumplimiento total, diversos factores pueden haber generado la necesidad de ampliar el proceso, o modificar la promesa, para lo cual la persona puede valerse de hacer nuevamente un compromiso con las personas con las que lo hizo inicialmente, y si todos están de acuerdo, se procede a reemplazar la promesa, descartando la anterior. Para esto se utiliza EL LENGUAJE.

Tanto las personas naturales, como las personas jurídicas utilizarán el valor del compromiso en sus vidas, diariamente, a veces para sí mismas y también hacia otras personas.

Lo importante es tener en cuenta lo descrito anteriormente y entender que el compromiso no es un juego, no es una condicional ni tampoco un azar. El compromiso, es un valor que permite que la persona crezca en seguridad con sí misma al cumplirlo, así como también aprender varias habilidades y obtener nuevas herramientas en el proceso, y generando un efecto positivo y de confianza en las demás personas y en sí mismo una vez que ha sido cumplido en su totalidad.

Acá les dejamos un video bastante divertido del tema:

<https://www.youtube.com/watch?v=xlfxOqzN188>

Participación

El término “participación” tienen diferentes significados para distinta gente; es una expresión que ha sido utilizada para recolección de datos y también para el análisis interactivo; para lograr capacidad local y auto confianza; para delegar el poder y la toma de decisiones, así como también justificar decisiones externas.

“Muy a menudo se ha pedido o arrastrado a la gente a participar en acciones que no les interesa, en aras de la participación”

Existen básicamente 7 maneras en que las organizaciones interpretan y utilizan el término participación:

- Participación pasiva: la gente participa siendo informada de lo que va a pasar o ya ha pasado, es un anuncio unilateral sin que se tomen en cuenta las respuestas.
- Participación en dar información: Se participa contestando preguntas a través de encuestas, cuestionarios o métodos parecidos que luego son analizados por profesionales o entendidos para encontrar respuestas o posibles soluciones a determinadas inquietudes.
- Participación por consulta: La gente participa siendo consultada y la gente de afuera escucha sus puntos de vista. Diferenciando y definiendo tanto los problemas como sus soluciones.
- Participación por incentivos materiales. Se participa proporcionando recursos, por ejemplo trabajo a cambio de dinero, comida u otros incentivos materiales, lo que significa que cuando se acaban éstos, la gente ya no participa.
- Participación Funcional: Se participa formando grupos que deben cumplir objetivos predeterminados. Pueden involucrar el desarrollo o promoción de una organización externa, se utiliza una vez tomadas ciertas decisiones de peso en el proyecto. Tienen a ser capacitados por facilitadores externos a la empresa o institución.
- Participación Interactiva: la gente participa en el análisis conjunto que luego conduce a la acción y a la formación de organizaciones locales nuevas o al fortalecimiento de las ya existentes.

- Auto motivación o Motivación propia: La gente participa tomando iniciativas propias. Utilizan elementos externos para conseguir los recursos y consejos técnicos, pero retienen el control sobre cómo se utilizaran los recursos.

Es de suma importancia conocer qué tipo de participaciones utiliza o debe utilizarse según el caso o situación de que se trate. El dilema de los entendidos es que ellos necesitan tanto como temen la participación de la gente. Necesitan la aprobación y el apoyo, pero a su vez saben que ante más involucramiento es menos controlable y preciso, lo que hace más probable que retrase los procesos de planificación.

“Los participantes aprenden más cuando están involucrados activamente y se sienten motivados. Sin el refuerzo, muchas personas olvidan partes vitales de lo que han aprendido si no existe un seguimiento.”

Como para cerrar, se debe ser consciente de que el movimiento tienen un profundo letargo, y no es por falta de voluntades o proyectos sino más bien porque vivimos en un caos y dejadez social. Pero debemos hacerle frente a la crisis y poner de muestra parte para colaborar en el mantenimiento y crecimiento de la institución.

Algún pensador ha dicho respecto de la crisis:

“Para el hombre mediocre, la crisis es una dificultad; para el hombre elevado, la crisis es un cambio; y para el hombre superior, la crisis es una oportunidad”