

## EL VALOR DEL COMPROMISO

Según el pensamiento de S. Lehman “el 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. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la proactividad”

Partimos de la definición del compromiso como “la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello”.

Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada. Teniendo en cuenta que conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas nos conllevan, ya que supone un esfuerzo permanente hacia la consecución del objetivo establecido.

Cuando nos comprometemos es porque conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas conllevan.

La ausencia de compromiso convierte la elección en una trivialidad. Cuando la decisión es aleatoria, la acción carece de sentido.

En el departamento de Prácticas de ESIC, buscamos no sólo que el alumno adquiera esta competencia cuando pasa por una empresa, sino que la empresa motive a su capital humano a conseguirla, proporcionándole tareas acordes a sus aptitudes, disponibilidad, formación,..

Muchas empresas han perdurado en el tiempo a pesar de las crisis, gracias al valor del compromiso entre la dirección de las mismas y sus empleados.

Para que un individuo esté comprometido con su organización y ponga en marcha dicha competencia es necesario que cumpla lo siguiente:

- Que sienta como propios los objetivos de la organización.
- Que apoye e instrumente decisiones, comprometido por completo con el logro de objetivos comunes.
- Que prevenga y supere obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos de la organización.
- Controle la puesta en marcha de reacciones acordadas.

Así como en una organización debe considerarse el valor del compromiso como una competencia estratégica.

La principal rentabilidad que puede obtener para su organización otorgándole al compromiso un carácter estratégico en la gestión de personas es:

-Mejora en el desempeño, productividad y calidad, gracias al mayor alineamiento, esfuerzo y motivación intrínseca de los profesionales.

-Aumento de la satisfacción de los clientes, debido a una mayor calidad en la atención e incremento en las ventas asociadas.

-Reducción de costes asociados a rotación.

-Fortalecimiento de la reputación corporativa de cara a clientes, consumidores, empleados actuales y futuros.

- Incremento del valor de la empresa por tratarse de un elemento intangible en términos de sostenibilidad.

Según Iñaki Amilibia Munarriz, consultor de PeopleMatters, el compromiso puede ser “Racional”, o la voluntad del trabajador de pertenencia en la empresa, o “Afectivo” cuando el trabajador realiza un esfuerzo discrecional para ir más allá del ámbito de responsabilidad del propio puesto de trabajo.

Considerando ambos, los responsables de recursos humanos deben desarrollar mecanismos para contar con los mejores y más comprometidos profesionales y dirigirles de un modo que ayuden a conseguir los objetivos de la organización”

¿Se fomenta hoy en día desde la dirección de recursos humanos aquellas conductas que incrementen el compromiso de nuestros profesionales con la organización y con sus objetivos? Hay que valorar qué se favorece en las organizaciones, que se promueve en los equipos de trabajo, en los gestores, qué se reconoce, qué se penaliza,...

Un estudio realizado por una conocida consultora de recursos humanos, en el que se analizan las competencias de una amplia muestra de empresas nacionales y multinacionales de todos los sectores, demuestra que sólo el 31% de ellas cuenta con el compromiso entre sus competencias.

Desde ESIC y especialmente desde el área de Prácticas y Contrato Laboral, somos conscientes del valor estratégico del compromiso para las organizaciones, e intentamos inculcar en nuestros alumnos esta competencia para una mayor pertenencia a la empresa y desarrollo de otras aptitudes.