

# ¿Quieres compromiso en tu plantilla? Está en tu mano potenciarlo

Publicado el 06/03/2018  
por [revista](#)



Para hacer frente a la distintas situaciones por las que atraviesa una empresa, más en tiempos de cambio como los que estamos viviendo; para lograr que las organizaciones puedan superar los numerosos obstáculos que deben salvar; para que puedan seguir siendo competitivas y eficientes ante la adversidad... hoy, más que nunca, se requiere de personas con altos niveles de compromiso e implicación. Pero, ¿qué significa el compromiso y en qué beneficios se traduce para las organizaciones? ¿Y para los trabajadores?

Comencemos por el principio. Compromiso es la capacidad de alinearse y adherirse, de forma voluntaria, con los objetivos de la empresa. Es un contrato afectivo no escrito que actúa a modo de vínculo entre una persona y la propia compañía en forma de actitud positiva que beneficia a ambas partes.

## ***La implicación y el compromiso son los peldaños siguientes a la motivación, y esta se produce cuando las personas enganchan con la organización a nivel intelectual y emocional***

El hecho de que las personas que componen una organización estén motivadas es necesario, pero no suficiente. Si queremos estar entre los mejores, es imprescindible que la mayor parte de las personas que componen la empresa estén implicadas.

### **El compromiso, un baile de dos**

“Vivimos una era de globalización absoluta donde diferenciarse es cada vez más difícil, y dicha diferenciación solo se logrará a través del talento y la actitud de las personas y de los equipos, aspectos que solo comparte una persona que está comprometida y motivada”. Así lo afirma Nerea Urcola, formadora y consultora en [Urcola Formación y Consultoría](#) y ponente del [Seminario APD](#) “Cómo potenciar el compromiso y la implicación de las personas” que se celebrará el próximo 14 de marzo en Pamplona, para quien “el compromiso y la implicación son los peldaños siguientes a la motivación, y esta se produce cuando logramos que las personas se enganchen con la organización a nivel intelectual y emocional”.

Históricamente, los empresarios han querido contar con personas motivadas y comprometidas pero no siempre han sido conscientes de que dicho compromiso es un ‘baile de dos’. “Son como mínimo DOS las partes que se comprometen: [empresa y trabajadores](#). Por ello, corresponde también a los líderes hacer muchas cosas para ganarse ese compromiso de la gente”.



En cuanto a las técnicas e instrumentos necesarios para mejorar el compromiso y la motivación de los empleados, Urcola opina que aunque es evidente que cada mando va a encontrar muchos obstáculos para conseguirlo porque hay cosas que están y estarán fuera de su control, de su poder o de sus posibilidades, si observamos con mirada nítida y responsable nuestra realidad, encontraremos muchas cosas que Sí podemos hacer para comprometer a otros y que está en nuestra mano, como por ejemplo, compartir un proyecto ilusionante, marcar unos objetivos y retos claros, dar participación en la toma de decisiones, etc.

### ***Son muchos los mandos que todavía no han asumido que generar compromiso es parte fundamental de su función***

“Lo que está claro es que todo lo que los líderes pueden hacer en este ámbito pasa por ser especialistas en personas y dedicar tiempo a la comunicación real entre ellas y con ellas, es decir, entender su función como servicio”, incide la experta.

### **Las personas no mienten**

Ante la posibilidad de un compromiso “no real” por parte de la plantilla, la formadora cree que “las personas no mienten, por lo menos de

manera consciente”, y que el diagnóstico en estos casos es importante:

- Muchas veces no tenemos los conceptos claros y los empleamos de forma errónea. Entendemos por compromiso cosas diferentes.
- A algunas personas les gustaría que otros les vieran como comprometidas porque ellas creen que lo son. La falta de autoconocimiento es muy frecuente.
- En muchos casos nuestros actos hablan de nuestro grado de compromiso. Yo puedo decir que estoy muy comprometida con algo o alguien pero si lo que hago no se corresponde con lo que digo, no tendrá validez. Sería una falta de coherencia personal.
- Y por último, habría que preguntarse con qué se está comprometido, porque puedo no estarlo con la empresa y sí con mi superior, con mis compañeros o, sencillamente, con la tarea.

“Generar compromiso e implicación no es fácil porque nada relacionado con personas lo es, pero, sobre todo, porque en general no nos han preparado para ello, y por eso muchos mandos se sienten más cómodos realizando tareas técnicas que manteniendo una conversación en profundidad”, señala Urcola, quien considera además que la falta de entrenamiento y formación es una fuente muy frecuente de problema, pero otra más importante es la falta de convicción por parte de los líderes: “son muchos los mandos que todavía no han asumido que generar compromiso es parte fundamental de su función”, concluye.